

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARDA KARSA MANDIRI

Dian Januarti¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu²

Mahasiswa Prodi Manajemen¹, Dosen Prodi Manajemen² Universitas Pamulang

Dianjanuarti13@gmail.com, veta01889@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt garda karsa mandiri cisauk kabupaten tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 70 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y=16,421+0,606 X1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $r = 0,563$ termasuk kategori yang kuat, koefisien determinasi sebesar 31,7% dan sisa sebesar 68,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t sebesar $t_{hitung} 5,615 > t_{tabel} 1,667$ maka H_a1 diterima H_01 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y=12,094+0,710 X2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $r = 0,722$ termasuk kategori yang kuat, koefisien determinasi sebesar 52,1% dan sisa sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t sebesar $t_{hitung} 8,601 > t_{tabel} 1,667$ maka H_a1 diterima H_01 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, dimana persamaan regresi berganda $Y=11,459+0,044 X1+0,679 X2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi berganda $r = 0,722$ termasuk kategori yang kuat, koefisien determinasi sebesar 52,2% dan sisa sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji f sebesar $f_{hitung} 36,547 > f_{tabel} 3,134$ artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GARDA KARSA INDEPENDENT

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence leadership and work motivation have on employee performance at PT Garda Karsa Mandiri, Cisauk, Tangerang Regency, either partially or simultaneously. The research method uses associative research methods with a descriptive quantitative approach. The sample used in this study is a saturated sample that uses the entire population of 70 people as a sample. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that there was a positive influence between leadership and employee performance partially. Where the simple linear regression equation $Y=16,421+0,606 X1$ means that it has a positive effect,

the correlation test $r = 0,563$ is included in the strong category, the coefficient of determination is 31.7% and the remaining 68.3% is influenced by other factors, the t-test is $t_{count} 5,615 > t_{table} 1,667$ then H_{a1} is accepted, H_{o1} is rejected. The results showed that there was a positive influence between work motivation on employee performance partially. Where the simple linear regression equation $Y=12,094+0,710 X_2$ means that it has a positive effect, the correlation test $r = 0.722$ is included in the strong category, the coefficient of determination is 52.1% and the remaining 47.9% is influenced by other factors, the t-test is $t_{count} 8,601 > t_{table} 1,667$ then H_{a1} is accepted, H_{o1} is rejected. The results show that there is a positive influence between the variables of leadership and work motivation on employee performance simultaneously, where the multiple regression equation $Y=11,459+0,044 X_1+0,679 X_2$ means that it has a positive effect, the multiple correlation test $r=0,722$ is included in the strong category, the coefficient of determination of 52.2% and the remaining 47.8% is influenced by other factors, the f-test of $f_{count} 36.547 > f_{table} 3.134$ means that it can be concluded that the variables of leadership and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi, maka diperlukan pengolahan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama.

Untuk itu hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan yang didalamnya. Tujuan yang optimal diperlukan peranan seorang

pemimpin didalam perusahaan yang dapat menyusun suatu perencanaan yang baik.

Kinerja adalah hasil kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Sustrisno 2016:172). Baik buruk nya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi.

Sejalan dengan penjurusan yang ditempuh oleh penelitian saat ini yaitu sumber daya manusia, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang. PT. Garda Karsa Mandiri

merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa ahli daya pekerja maupun pekerjaan yang bersifat kegiatan yang mendukung.

Berdasarkan observasi atau pengamatan pada PT. Garda Karsa Mandiri ditemukan beberapa data rekapan penilaian kinerja karyawan yang dimana masih ada menunjukkan bahwa dari segi orientasi pelayanan yang dilakukan oleh karyawan sudah menunjukkan hasil baik yaitu dengan nilai 82% dengan kriteria baik, pencapaian kerja sudah baik dengan nilai 82% dan penampilan karyawan juga sudah baik dengan nilai 87%, sedangkan kepatuhan peraturan, tanggung jawab dan kerjasama dilihat belum maksimal, oleh karena itu perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena aspek-aspek penilaian yang telah dibuat oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi atau pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini, yakni melakukan pengamatan terhadap kepemimpinan pada PT. Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang dari hasil kuesioner

Pra-Survei peneliti kepada 20 karyawan dapat diketahui bahwa kepemimpinan PT. Garda Karsa Mandiri belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti mengenai pimpinan kurang komunikasi kepada bawahan dan kemampuan pemimpin masih kurang dalam mengawasi karyawan nya. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang kurang menarik menurut tanggapan karyawan.

Di samping itu juga ada permasalahan Motivasi kerja yang terjadi diperusahaan seperti, masih kurangnya dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan misalnya, kebutuhan pangan dan perlindungan fisik, hubungan sosial dan suasana kerja yang kurang baik dapat berdampak pada tidak efektifnya karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta pengembangan potensi diri karyawan masih belum optimal dan masih terbatasnya dalam mengungkapkan ide-ide dan prestasi karyawan.

terdapat pernyataan dari 20 karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja PT. Garda Karsa Mandiri belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai motivasi kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari

karyawan, maka dari itu karyawan kurang mendapatkan penghargaan dari perusahaan yang menyebabkan masih belum maksimalnya kinerja pada karyawan.

Melihat beberapa pengaruh pemimpin dalam keberhasilan suatu perusahaan maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam hal ini efektif mempunyai arti pencapaian hasil yang sesuai atau tepat sasaran dengan tujuan yang akan diukur atau ditetapkan, sementara efisien yakni sumber daya dapat terkendali dan merupakan ukur dalam membandingkan besarnya hasil yang optimal dan tidak membuang waktu dalam pengerjaannya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT. Garda Karsa Mandiri. Pemimpin harus memperhatikan hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan antusias dan termotivasi.

Dengan latar belakang inilah sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang”**

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dan populasi dengan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data.

Penelitian ini dilakukan di PT. Garda Karsa Mandiri yang berlokasi di Jl. Serpong Garden Jl. Raya Serpong Rumping, Cibogo, Kec. Cisauk, Kabupaten Tangerang. Banten 15344.

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2022, hingga mencakupi kebutuhan data informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan secara bertahap yaitu dari mulai Survei Persiapan Penelitian, Seminar Proposal, Pengumpulan

Data, Pengolahan Data, Sidang Skripsi sampai selesai.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data antara lain : Observasi, Studi Pustaka, dan Kuisisioner / Angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,458	0,235	Valid
2	0,525	0,235	Valid
3	0,449	0,235	Valid
4	0,760	0,235	Valid
5	0,644	0,235	Valid
6	0,757	0,235	Valid
7	0,684	0,235	Valid
8	0,794	0,235	Valid
9	0,855	0,235	Valid
10	0,795	0,235	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,733	0,235	Valid
2	0,776	0,235	Valid
3	0,507	0,235	Valid
4	0,753	0,235	Valid
5	0,853	0,235	Valid
6	0,808	0,235	Valid
7	0,820	0,235	Valid
8	0,798	0,235	Valid
9	0,613	0,235	Valid
10	0,563	0,235	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,739	0,235	Valid
2	0,751	0,235	Valid
3	0,639	0,235	Valid
4	0,718	0,235	Valid
5	0,718	0,235	Valid
6	0,743	0,235	Valid
7	0,677	0,235	Valid
8	0,542	0,235	Valid
9	0,781	0,235	Valid
10	0,603	0,235	Valid

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

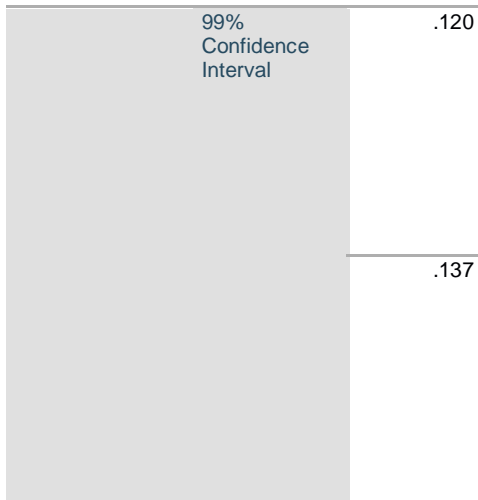
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,874	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,901	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,873	0,600	Reliabel

Pengujian Asumsi Klasik

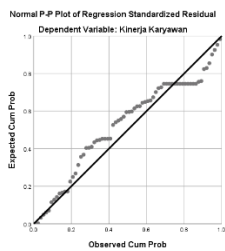
Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N	Bn Mean	
70		
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.131
Test Statistic		.137
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.128 ^d



- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance



Gambar
Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas dengan
Collinearity Statistic

Coefficients ^a					
Standar dized Coefficients	Tolerance			Collinearity Statistics	
	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
		2.685	.009		
.079	.607	.546	.442	2.263	
.648	4.995	.000	.442	2.263	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Uji Autokorelasi

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.487	3.585	1.870

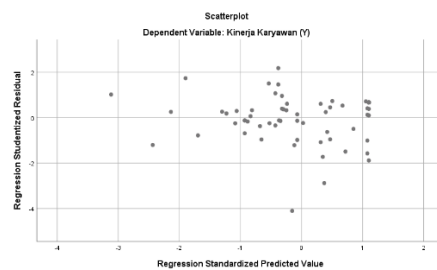
- a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji
Rank Spearman
Correlations

		Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	
Uji Rank Spearman	Kepemimpinan (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.771**	.199
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.098
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.771**	1.000	.180
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.136
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.199	.180	1.000
		Sig. (2-tailed)	.098	.136	.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Gambar
Grafik Scatter Plot Hasil Uji
Heteroskedastisitas

Uji Regresi

Uji Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Kepemimpinan (X1) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	16.421	4.889		3.359	.001
Kepemimpinan (X1)	.606	.108	.563	5.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,421 + 0,606X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 16,421 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,421 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,606 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan

pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,606 *point*.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja
(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	11.459	4.224		2.713	.008
	Kepemimpinan (X1)	.044	.139	.041	.319	.750
	Motivasi Kerja (X2)	.679	.127	.691	5.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,459 + 0,044X1 + 0,679X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Nilai konstanta sebesar 11,459 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,459 *point*.
- b) Nilai kepemimpinan (X1) sebesar 0,044 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,044 *point*.
- c) Nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,679 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada

variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 point.

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Correlations

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,563 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya

kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 13
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja
(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.507	3.51392

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.307	4.16906

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,317 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar (100-31,7%) = 68,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.514	3.49064

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)
 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,1\%) = 47,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 16
Hasil Analisis Koefisien
Determinasi Kepemimpinan (X1) dan
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.507	3.51392

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,522 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,2\%) = 47,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Kepemimpinan (X1) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	16.421	4.889		3.359	.000
Kepemimpinan (X1)	.606	.108	.563	5.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,615 > 1,670)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Motivasi
kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
12.094	3.702		3.267	.000
.710	.083	.722	8.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,601 > 1,670)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
Kepemimpinan (X1) dan Motivasi
Kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902.549	2	451.275	36.547	.000 ^b
	Residual	827.294	67	12.348		
	Total	1729.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2),
Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,547 > 3,134)$ hal ini juga diperkuat dengan p value Sig. 0,05 atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,421 + 0,606X_1$,

koefisien korelasi sebesar 0,563 arti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,317 atau sebesar 31,7% sedangkan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,6 > 1,667)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,094 + 0,710X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,722 arti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,601 > 1,667)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang.

Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,459 + 0,044 + 0,679$. Nilai koefisien atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,722

artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($36,547 > 3,134$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Karsa Mandiri Cisauk Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Abidin, Y. (2015). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Anwar Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. R. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
- Handoko. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Siswanto.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh enam. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P, 2014. *Evaluasi Kinerja*, cetakan ketujuh, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Sumber Daya Manusia Bandung*: PT. Remaja
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Belas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. d. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, E. (2014) *Asa Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Usman. (2013). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Wibowo. (2015) *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divi Perencanaan Strategi di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 5, No 2.
- Inaray (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 2 Hal. 459-470
- Marudut Marpaung, (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA* Vol. 2 No.1 Hal. 33-40. ISSN-P: 2337-6686 ISSN-E: 2338-3321
- Reni Hindriari, (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Murni Sentosa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol.6, No 3 ISSN : 2339-0689 E-ISSN : 2406-8616
- Suwanto, (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 3 No. 2

Referensi Jurnal

- Abdulloh Ragil Sugiarto, Viktor P.K. Lengkong dan Merinda H.C Pandowo (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada saat Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA*, 191-201 P-ISNN: 2303-1174
- Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol2, No. 1, Maret 2019, 129-147. ISSN 2623-2634
- Isman Nurdjati, Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
- Sindi Larasati, (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol. V, No 3.