

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,878 > 2.004$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < (0.05)$ ). Sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,551 > 2.004$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < (0.05)$ ). Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  Tabel atau ( $37,178 > 3,16$ ) dengan taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 58,8%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at CV. Aroma Berkah Seribu. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 55 respondents. Data collection using the SPSS 26 program. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, analysis of the coefficient of determination in hypothesis testing. The results of this study show that partially discipline affects employee performance  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $4,878 > 2.004$ ) with a significant value ( $0.000 < (0.05)$ ). While partially the work environment affects employee performance  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $8,551 > 2.004$ ) with a significant value ( $0.000 < (0.05)$ ). Simultaneously discipline and work environment affect employee performance with  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $37,178 > 3,16$ ) with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ). The contribution of discipline and work environment has an effect on employee performance of 58,8%.*

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Employee Performance*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memiliki banyak kontribusi dalam perusahaan, karena dengan adanya mereka perusahaan dapat berjalan dengan baik. Bertanggung jawab dan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan, karena SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Penelitian ini dilakukan di CV. Aroma Berkah Seribu yang bergerak dibidang F&B (*Food and beverage*) yaitu salah satu bidang kuliner yang menyediakan makanan ringan sebagai cemilan serta dapat dikonsumsi dalam kondisi apapun, yaitu pempek yang mulai diproduksi pada tahun 2017 dan beralamat di Jalan Swadaya Bawah RT 06 RW 12, Flamboyan Bawah, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, 15412.

Menurut Fahmi (2016:122), kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu arahan untuk mempengaruhi aktivitas dengan mengerjakan tugas sesuai dengan yang sudah diperintahkan. Permasalahan mengenai kepemimpinan dalam CV. Aroma Berkah Seribu dilakukan dengan prasurvei terhadap 30 karyawan, seperti di bawah ini tabel prasurvei kepemimpinan CV. Aroma Berkah Seribu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Kepemimpinan CV. Aroma Berkah Seribu Berdasarkan Hasil Prasurvei Terhadap 30 Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju	Persen (%)	Tidak Setuju	Persen (%)	Jumlah Responden
<b>Keteladanhan</b>						
1	Apakah pimpinan mampu memberikan suri tauladan yang baik	25	0,83%	5	0,16%	30
<b>Kewibawaan</b>						
2	Apakah pimpinan memiliki wibawa di dalam mengelola	20	0,66%	10	0,33%	30
<b>Penedelegasian Tugas</b>						
3	Apakah pimpinan dalam memberikan instruksi dapat dipahami dengan jelas	27	0,9%	3	0,1%	30
<b>Pengambilan Keputusan</b>						
4	Apakah dalam pengambilan keputusan pimpinan selalu melibatkan karyawan	20	0,66%	10	0,33%	30
<b>Motivasi</b>						
5	Apakah pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahan agar memiliki semangat kerja yang optimal	14	0,46%	16	0,53%	30

Sumber : Diolah oleh peneliti dari hasil observasi

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, maka dapat dilihat dari hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 responden pada CV. Aroma Berkah Seribu, suara terbanyak dengan memberikan jawaban tidak setuju yaitu mengenai pimpinan yang belum optimal memberikan motivasi kepada para karyawan dengan hitungan persen sebesar 0,53%. Hal itulah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain variabel kepemimpinan, peneliti juga mengangkat variabel motivasi kerja. Menurut Basrowi (2014:65), motivasi adalah sebagai dorongan mental yangmenggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan.

Tabel 1.2 Data Motivasi Kerja Karyawan CV. Aroma Berkah Seribu

No	Pertanyaan	Setuju	Persen (%)	Tidak Setuju	Persen (%)	Jumlah Responden
<b>Batas Jasa</b>						
1	Apakah gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan	15	0,5%	15	0,5%	30
<b>Kondisi Kerja</b>						
2	Apakah kondisi di lingkungan kerja sudah nyaman	13	0,43%	17	0,56%	30
3	Apakah fasilitas di tempat kerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja	20	0,66%	10	0,33%	30
<b>Prestasi Kerja</b>						
4	Apakah prestasi yang diraih di tempat kerja sudah sangat memuaskan	25	0,83%	5	0,16%	30
<b>Pengakuan Dari Atasan</b>						
5	Apakah pimpinan akan memberikan pujian apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	26	0,86%	4	0,13%	30
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
6	Apakah karyawan sangat bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya	23	0,76%	7	0,23%	30

Sumber : Diolah oleh peneliti dari hasil observasi

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

gambaran keberhasilan pencapaian tujuan oleh seseorang dalam perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

### B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu ?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan CV. Aroma Berkah Seribu  
Periode 2019 – 2021

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Persentase	Keterangan
2019	98.000 Pcs	80.000 Pcs	80%	Tidak Tercapai
2020	98.000 Pcs	60.200 Pcs	60,2%	Tidak Tercapai
2021	98.000 Pcs	42.500 Pcs	42,5%	Tidak Tercapai

Sumber : CV Aroma Berkah Seribu

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, pada tahun 2019 CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan memiliki target produksi sebanyak 98.000 pcs Pempek dan terealisasi sebanyak 80.000 pcs Pempek dengan keterangan tidak mencapai target, kemudian pada tahun 2020 memiliki target produksi sebesar 98.000 pcs Pempek dan terealisasi sebanyak 60.200 pcs Pempek dengan keterangan tidak mencapai target, kemudian pada tahun 2021 target yang dicapai hanya sebesar 42,5% dari target 98.000 pcs Pempek yaitu hanya mencapai 42.500 pcs Pempek. Pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh manajemen adalah

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kepemimpinan

Menurut Taryaman (2016:7), kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerjasama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai organisasi. Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16), kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan. Menurut Umi dan Hartono (2016:48), kepemimpinan

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan juga dapat memberikan motivasi maupun inspirasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## B. Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gibson (2013:165) mengatakan Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi menurut Bereleson dan Steiner dalam Sunyoto (2012:11) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana manusia didorong untuk melakukan aktivitas yang disebabkan manusia mempunyai kebutuhan yang harus terpenuhi.

## C. Kinerja

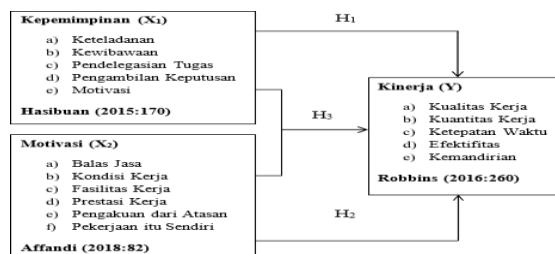
Masing - masing anggota organisasi memiliki dorongan yang berbeda – beda agar karyawan mau bekerja dengan baik. Yang dimaksud mau bekerja dengan baik disini adalah bahwa dorongan merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi ke arah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2012: 43) Kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedangkan menurut Sinambela (2012:186) Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan oleh organisasi.

## D. Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
Kerangka Konseptual

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

yang dikemukakan Sugiyono (2014:121), bahwa Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto,

(2010:111), menambahkan bahwa Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar - benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 55 Karyawan. Hasil sampel tersebut didapat menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:118), Teknik *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### C. Sumber dan Teknik Penentuan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian diperlukan beberapa cara serta teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Menurut Nazir (2017:153) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan berstandar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Metode yang penulis gunakan untuk penelitian skripsi ini adalah melalui studi pustaka dan studi lapangan. Untuk teknis pelaksanaan penelitian lapangan guna memperoleh data maka penulis menggunakan teknik penggunaan data sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang akan diteliti (responden) dengan teknik - teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dari penelitian-penelitian terdahulu atau data - data yang relevan dengan penelitian ini yang diterbitkan oleh perusahaan, instansi atau lembaga lain, ataupun dengan mencari dan mempelajari bahan - bahan dengan beberapa sumber kepustakaan.

## III. METODE PENELITIAN

### A. Metode dan Variabel Penelitian

Metode yang diaplikasikan yakni metode kuantitatif yang meneliti pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi pada Kinerja

### B. Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian, tidaklah selalu perlu untuk meneliti suatu individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang besar juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian populasi, diharapkan hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan populasi yang bersangkutan.

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Aroma Berkah Seribu yang berjumlah 55 Karyawan

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sebagaimana

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

variabel Kepemimpinan, sebagai berikut:

##### A. Ringkasan Objek Penelitian

CV. Aroma Berkah Seribu hadir berawal dari pasangan suami istri yang ingin menciptakan inovasi, mendesain bahan baku dan menilai daya jual yang dapat berkualitas tinggi pada tahun 2017 dengan produk andalan seperti Pempek DOS, Pempek Kapal Selam & Pempek Ikan. Serta memiliki menu varian lain yaitu Lenggang, Pempek Crispy, Tekwan, Pempek Model, Adaan, Keriting, Mozarella, dan Pempek dalam kemasan vacuum. Dengan bertitik pusat di cabang Rempoa, Pempek Seribu memiliki Home Office, Tim Manajemen, Rumah Produksi dan Divisi lainnya. Pempek Seribu juga melayani pembelian *via offline* yang pada saat ini sudah ada 12 cabang, aplikasi online, marketplace (Lazada, Tokopedia, shopee) dan sistem *Reseller*. Dan juga Pempek Seribu sudah mengembangkan bisnis untuk layanan Kemitraan/*Franchise*.

##### B. Hasil Pengujian

###### 1. Uji Instrumen Data

###### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Dengan nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka akan dikatakan valid. Untuk mengolah uji validitas, dalam pengujian validitas ini peneliti menggunakan SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen valid
- 2) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid

Adapun hasil uji validitas

No	Karyawan dengan baik	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
5	Pemimpin dalam memberikan instruksi dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan	0,837	0,265	Valid
6	Pemimpin dapat memberikan gambaran umum mengenai tugas para karyawan	0,758	0,265	Valid
7	Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan	0,713	0,265	Valid
8	Pemimpin selalu mendorong para karyawan agar aktif dalam pengambilan keputusan	0,493	0,265	Valid
9	Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar memiliki semangat kerja yang optimal	0,706	0,265	Valid
10	Pemimpin selalu menciptakan semangat untuk tim kerja	0,768	0,265	Valid

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi, sebagai berikut:

No	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,527	0,265	Valid
2	Kondisi di lingkungan kerja sudah nyaman	0,687	0,265	Valid
3	Ruang tempat bekerja sudah bersih dan rapih	0,851	0,265	Valid
4	Fasilitas di tempat kerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja	0,803	0,265	Valid
5	Ruang tempat saya bekerja cukup luas	0,699	0,265	Valid
6	Prestasi yang saya raih di tempat kerja sudah sangat memuaskan	0,672	0,265	Valid
7	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	0,659	0,265	Valid
8	Pemimpin akan memberikan pujian apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,764	0,265	Valid
9	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat	0,689	0,265	valid
10	Karyawan sangat bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya	0,776	0,265	Valid

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

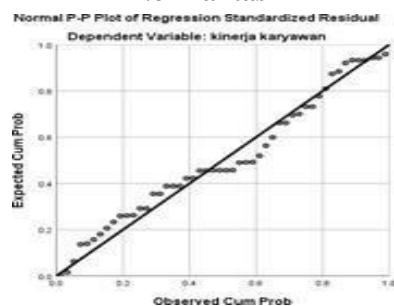
Adapun hasil uji validitas variabel Kinerja, sebagai berikut:

No	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,711	0,265	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja di perusahaan	0,693	0,265	Valid
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	0,621	0,265	Valid
4	Kemampuan bekerja saya dapat memenuhi harapan organisasi	0,855	0,265	Valid
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan	0,817	0,265	Valid
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan	0,786	0,265	Valid

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 1**  
**Uji**  
**Normalitas**



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

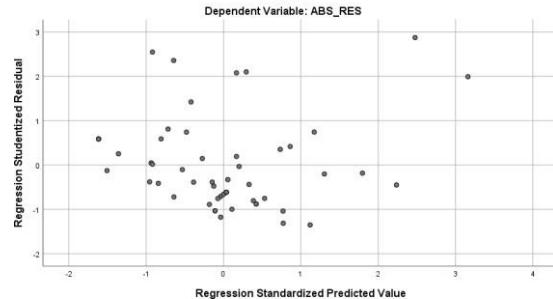
### b. Uji Autokorelasi

**Tabel 2**  
**Uji**  
**Autokorelas**

i

#### Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.312 <sup>c</sup>	.097	.079	6.227	1.721



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 21,582	4,004			5,390	,000
	Kepemimpinan ,463	,095	,557		4,878	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian

pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4.878 > 2.004$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 14,972	3,068			4,881	,000
	Motivasi Kerja ,651	,076	,761		8,551	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,582 + 0,463X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,557 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,310 atau sebesar 31,0% sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,878 > 2,004$ ). Dengan demikian  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,972 + 0,651X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,761 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,580 atau sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,551 > 2,004$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,122 + 0,131X_1 + 0,759X_2$ . Nilai koefisiensi korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,767 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,588 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi

### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2 ; n-k$ ) maka ( $0,025 : 55$ ) dan didapatkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,004.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,551 > 2,004$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho value < \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

### 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	903,492	2	451,746	37,178	,000 <sup>b</sup>
Residual	631,853	52	12,151		
Total	1535,345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $37,178 > 3,16$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho value < \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  atau ( $37,178 > 3,16$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.

Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

## 2. Saran

1. Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,76. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan karena dengan begitu pimpinan akan dapat dibantu dalam memilih dan mempertimbangkan suatu keputusan yang akan diambil, serta dapat menumbuhkan inovasi dan kreativitas para karyawan yang diizinkan untuk memberikan gagasannya.

2. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 yaitu Prestasi yang saya raih di tempat kerja sudah sangat memuaskan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar

3,82. Untuk lebih baik lagi pimpinan maupun perusahaan dapat memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka kembali, sehingga perusahaan pun akan merasakan hasilnya jika para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satunya dengan mendapatkan keuntungan di atas rata-rata yang biasa mereka capai.

## 3. Kinerja

Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain, dimana

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,91. Untuk lebih baik lagi pimpinan sebaiknya memulai dari menyesuaikan kemampuan pekerja dengan posisi kerja yang diberikan serta tidak luput dari komunikasi yang baik kepada para karyawan, agar mereka merasa nyaman dan terus meningkatkan *skill* yang mereka miliki untuk keberlangsungan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Gibson, J.L. Ivancevich, J.M. dan Donnelly 2013. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.

Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's

Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi,

- @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal DisrupsiBisnis*, 5(2), 151-156.
- Priadi, A., Pasaribu, V. L. D., Virby, S., Sairin, S., & Wardani, W. G. (2020). Penguanan Ekonomi Kreatif Berbasis Sumber Daya Desa Dikelurahan Rempoa. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 356-358.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Disiplin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.
- S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H.N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D. (2020). Analisis Pengaruh Promosi, Kualitas Produk Dan Desain Kemasan Terhadap Keputusan Pembelian Hand And Body Lotion Merek Citra (Studi Kasus Carrefour Pamulang, Tangerang Selatan). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(4).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multitran Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal SekretariUniversitas Pamulang*, 8(1), 60-72.