

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KREASINERGI IDEA EXPLORA BANDUNG

Yulia Khoirunnisa¹, Tatang Sudrajat²

¹Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Sangga Buana Bandung

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sangga Buana Bandung

¹Korespondensi : yuliakhoirunnisa14@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. The purpose of this study was to determine and analyze how much influence leadership and work motivation have on employee performance at PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. This study uses a quantitative method with an associative approach. Sampling was done by using probability sampling method of simple random sampling type with the number of respondents as many as 154 people. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Based on the results of simultaneous hypothesis testing, leadership and work motivation have a significant effect on employee performance. This is evidenced by $F_{count} > F_{table}$ ($27.952 > 3.06$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the partial hypothesis test (t test) it was found that the variables of leadership and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. This is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ of leadership that is ($3.330 > 1.976$) with a significance level of $0.001 < 0.05$. While the value of $t_{count} > t_{table}$ of work motivation is ($2.923 > 1.976$) with a significance level of $0.004 < 0.05$. Based on the coefficient of determination, it is found that leadership and work motivation affect 27% of employee performance at PT Kreasinergi Idea Explora Bandung and the remaining 73% is influenced by other factors not examined in this study. Thus the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership, Work Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling* dengan jumlah reponden sebanyak 154 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji sumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,952 > 3,06$) dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) didapat bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ kepemimpinan yaitu ($3,330 > 1,976$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ motivasi kerja yaitu ($2,923 > 1,976$) dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi didapat bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi 27% terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung dan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain, sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kompleksitas sumber daya manusia, sesuai dengan perkembangan dan kemajuan saat ini. Faktor eksternal seperti lingkungan, kemajuan teknologi yang pesat, daya saing internasional dan kondisi ekonomi yang kurang menguntungkan mengharuskan perusahaan mencari cara untuk memanfaatkan sumberdaya manusia dengan lebih baik. Faktor internalnya, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang berprestasi dan terlatih.

Dalam dunia kerja terdapat berbagai aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan, seperti karyawan dan peralatan kerja. Hal inilah yang perlu diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan adalah aset utamabagi perusahaan, karena mereka menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiapaktivitas perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitasnya baik jika tingkat kerja dan kedisiplinannya rendah. Karyawan akan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka

berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Begitu juga dengan karyawan yang kurang mampu, kurang cakap, dan kurang terampil akan berdampak buruk bagi terwujudnya tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus bekerja keras untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Menurut penelitian awal, peneliti melihat dari data yang diolah bahwa kinerja karyawan PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung menurun. Peneliti menduga bahwa kinerja karyawan yang rendah ini dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung.

PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung atau lebih dikenal dengan GOOD.ID HUB merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *marketing service* (layanan pemasaran), yang menjalankan penjualan dan promosi dari produk klien. Permasalahan penelitian yang terjadi pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung adalah naik turunnya kinerja karyawan dalam enam bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Data Penjualan Produk Bulan
November 2020-April 2021**

Tahun	Bulan	Target Penjualan (Renceng)	Realisasi Penjualan (Renceng)
2020	November	97200	58171
2020	Desember	97200	113598
2021	Januari	97200	114766
2021	Februari	97200	106248
2021	Maret	97200	121681
2021	April	97200	117203

Sumber: PT Kreasinergi Idea Explora, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan November karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada bulan berikutnya, terjadi peningkatan yang cukup signifikan dalam penjualan, dimana itu menunjukkan prestasi kerja yang baik. Kemudian pada bulan berikutnya terjadi naik turunnya pencapaian penjualan karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawanagak menurun.

Berdasarkan latar belakang penelitian itu, peneliti tertarik untuk melakukan berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung; untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung; serta untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasinergi Idea Explora Bandung.

Administrasi Bisnis

Menurut Apandi dan Yulianti (2020:3) secara etimologis perkataan Indonesia "Administrasi" yang bahasa Inggrisnya "*Administration*", berasal dari kata Latin, yaitu: "*Ad* + *ministrare*" dan "*Administratio*". *Ad* + *ministrare* berarti

melayani, membantu atau memenuhi. Sedangkan *Administratio* berarti pemberian bantuan, pelaksanaan, pimpinan, dan pemerintahan. Administrasi pada hakikatnya adalah usaha untuk menolong, usaha untuk membantu, usaha untuk memimpin atau mengarahkan semua kegiatan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Kamaluddin dan Rapanna (2017:1) bahwa administrasi bisnis merupakan suatu fungsi yang memegang peranan yang sangat penting terhadap tercapainya kelancaran usaha kegiatan, maupun aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Fahmi (2015:2) bahwa administrasi bisnis merupakan suatu tata susunan yang mengklasifikasikan dan menjelaskan setiap tahap-tahap pekerjaan dalam bisnis yang disajikan secara jelas dan tegas serta terencana.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kawiana (2020:1), Perkembangan dan pendekatan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Sejarah MSDM merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perkembangan manajemen secara umum. Awal abad ke-20 manusia tidak dihargai secara memadai dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang disamakan dengan mesin, uang, metode dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara manajemen

sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2016:7).

Menurut Gary Dessler menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Kawiana, 2020:3).

Menurut Sihotang pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk

tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2016:8).

Kepemimpinan

Menurut Schermerhorn (Edison *et al*, 2018:87) bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Menurut Gary Yulk (Edison *et al*, 2018:87), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Richards dan Eagel (Kawiana, 2020:265) mengemukakan kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu.

Menurut Bangun (Adamy, 2016:53) bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Menurut Northouse (Adamy, 2016:53) mengemukakan kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka.

Menurut Kawiana (2020:272) kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, memberi petunjuk, memotivasi, meninspirasi,

membangkitkan kekuatan, memberi perintah kepada orang lain atau kelompok untuk mendukung, merespons, menggugah, melakukan sesuatu, membuat orang lain bertindak, melalui komunikasi untuk melakukan perubahan budaya organisasi yang lebih maju dalam rangka mencapai hasil nyata dan tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Menurut Stokes (Sedarmayanti, 2017:170) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan yang baru. Menurut Mathis dan Jackson (Suparyadi, 2015:417) motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Menurut Mangkunegara (Farida dan Hartono, 2016:26) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut Winardi (Hasibuan, 2017:139) motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Menurut Luthans (Suparyadi, 2015:417) mendefinisikan motivasi sebagai proses

yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Model piramida Abraham Maslow (Edison *et al*, 2018:173) adalah pendekatan lain terhadap memahami perilaku. Maslow menunjukkan bahwa manusia memiliki kebutuhan dan sifat yang berfungsi sebagai penggerak perilaku. Skema itu menunjukkan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus puas ke tingkat yang wajar sebelum tingkat kebutuhan yang lebih maju muncul sebagai penggerak perilaku.

Kinerja

Siagian (Indrasari, 2017:51) mengemukakan bahwa kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Rivai dan Basri (Sinambela, 2016:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wirawan (Adamy, 2016:91) kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi

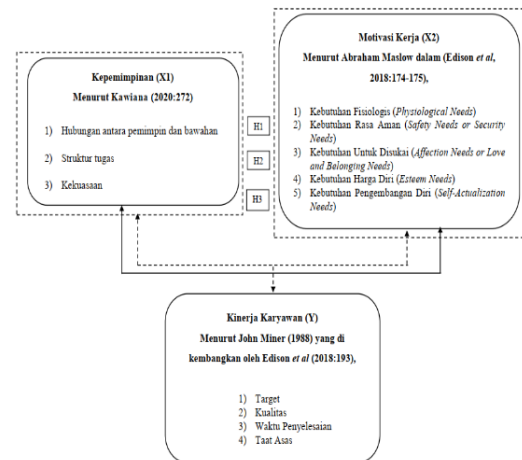
dalam waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (Adamy, 2016:92) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Siahaan (Adamy, 2016:93), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Menurut Edison *et al* (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) dalam (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan peneliti adalah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: data diolah peneliti, 2021

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung

H_{a1} = Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial

dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung

H_{a1}= Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung

H₀₁= Tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung

H_{a1}= Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kreasinergi Idea Explora Bandung yang berjumlah 250 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Karena populasi dalam penelitian ini diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan sampel penelitian ini dapat menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh hasil sebanyak 154 orang sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner/angket dan studi literatur, peneliti menggunakan data sekunder dari literatur buku, skripsi, jurnal, maupun sumber lainnya untuk mendukung proses penelitian. Data yang diperoleh dari responden melalui angket atau kuesioner diberikan kode sesuai dengan skala Likert 1-5, yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju, kemudian ditabulasi menggunakan Microsoft Office Excel.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25, dan data yang terkumpul diolah dengan menggunakan beberapa analisis data. Adapun analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis asosiatif, uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya pertanyaan yang ada pada angket untuk mendefinisikan suatu variabel. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Dalam hal ini uji validitas yang dilakukan peneliti yaitu dengan

menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap setiap item. Semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Uji Validasi

Item-Total Statistics				
Var.	Indkr	Rhitung	Rtabel	Ket
Kepemimpinan	X1.01	0.57	0.361	Valid
	X1.02	0.758	0.361	Valid
	X1.03	0.798	0.361	Valid
	X1.04	0.748	0.361	Valid
	X1.05	0.758	0.361	Valid
	X1.06	0.713	0.361	Valid
	X1.07	0.578	0.361	Valid
	X1.08	0.707	0.361	Valid
	X1.09	0.416	0.361	Valid
	X1.10	0.637	0.361	Valid
	X1.11	0.684	0.361	Valid
Motivasi Kerja	X2.01	0.844	0.361	Valid
	X2.02	0.722	0.361	Valid
	X2.03	0.849	0.361	Valid
	X2.04	0.771	0.361	Valid
	X2.05	0.713	0.361	Valid
	X2.06	0.853	0.361	Valid
	X2.07	0.879	0.361	Valid
	X2.08	0.844	0.361	Valid
	X2.09	0.859	0.361	Valid
	X2.10	0.901	0.361	Valid
	X2.11	0.932	0.361	Valid
	X2.12	0.882	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.01	0.659	0.361	Valid
	Y.02	0.851	0.361	Valid
	Y.03	0.845	0.361	Valid
	Y.04	0.827	0.361	Valid
	Y.05	0.842	0.361	Valid
	Y.06	0.791	0.361	Valid
	Y.07	0.73	0.361	Valid
	Y.08	0.84	0.361	Valid
	Y.09	0.828	0.361	Valid
	Y.10	0.822	0.361	Valid
	Y.11	0.802	0.361	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dinyatakan setiap butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa setiap butir pertanyaan jumlah r_{hitung} nya lebih besar dari r_{tabel} sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Konsep dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*). Sedangkan uji reliabilitas instrument untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan. Adapun dasar keputusan jika nilai *alpha* lebih besar dari 0.60, maka data tersebut dapat dikatakan reliabel beitu juga sebaliknya. Adapun uji reliabilitas yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan (X1)	0.878	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.961	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.941	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67154232
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.049
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,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 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

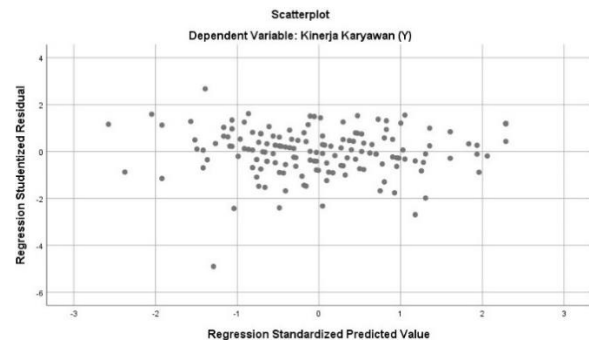
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	0.578	1.731
	Motivasi Kerja (X2)	0.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memperoleh nilai VIF 1.731, sehingga nilai VIF kedua variabel < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	30.773	2.335	
	Kepemimpinan	0.205	0.062	0.305
	Motivasi Kerja	0.164	0.056	0.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 30.773 + 0.205X_1 + 0.164X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 30.773 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh

variabel kepemimpinan dan motivasi kerja adalah positif.

- 2) Koefisien $b_1 = 0.205$ menunjukkan peningkatan 1 skor kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.205 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi dan sesuai kepemimpinan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Koefisien $b_2 = 0.164$ menunjukkan peningkatan 1 skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.164 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi dan sesuai motivasi kerja, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

- a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-T) didapatkan hasil bahwa : Hipotesis pertama kepemimpinan berpengaruh positif

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	13.178	0.000
	Kepemimpinan	3.330	0.001
	Motivasi Kerja	2.923	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t di atas diketahui

bahwa nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 3,330 kemudian nilai tabel distribusi 5% (0.05) adalah sebesar 0,001. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,330 > 1,976$) dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t di atas diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,923 kemudian nilai tabel distribusi 5% (0.05) adalah sebesar 0,004. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,923 > 1,976$) dan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	27.952	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji f yang disajikan dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 27,952 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dan selanjutnya

dibandingkan dengan nilai f-tabel. F-tabel dapat diketahui dengan mencari terlebih dahulu df1, df2 dan taraf signifikansi (0,05). Df1 dapat diketahui dengan k-1, dimana k merupakan jumlah variabel yang diteliti, sehingga df1 yaitu 3 dikurangi 1 menjadi 2. Dan untuk df2 yaitu dengan rumus n-df1, dimana n merupakan jumlah responden yaitu 154 orang dan df1 yaitu 2, sehingga df2 yaitu sebesar 152. Sehingga nilai f-tabel yaitu sebesar 3,06 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti f-hitung > f-tabel ($27,952 > 3,06$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berarti secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.261	2.689
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh dari kedua variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,270 atau 27%. Artinya secara simultan atau bersama-sama

kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 27%. Sedangkan sisanya 73% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji t pada kepemimpinan diketahui bahwa nilai Thitung sebesar 3,330 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,976 dan signifikansi 0,001, sehingga nilai Thitung $3,330 >$ nilai Ttabel 1,976 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, yang menyatakan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t pada motivasi kerja yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai Thitung sebesar 2,923 sedangkan nilai Ttabel sebesar 1,976 dan signifikansi 0,004, sehingga nilai Thitung $2,923 >$ nilai Ttabel 1,976 dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f diketahui nilai Fhitung sebesar 27,952 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,06 dan tingkat

signifikansinya sebesar 0,000. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 27,952 > \text{nilai } F_{tabel} 3,06$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 27%. Sisanya yaitu 73% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan hipotesis yang peneliti rumuskan, terbukti dan teruji melalui penelitian ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t sebesar 3,330 dengan signifikansi 0,001. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,330 > 1,976$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t sebesar 2,923 dengan signifikansi 0,004. Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,923 > 1,976$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji f sebesar 27,952 dengan signifikansi 0,000. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 27,952 > \text{nilai } F_{tabel} 3,06$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Kreasinergi Idea Explora Bandung dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 27%. Sedangkan sisanya yaitu 73% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat diberikan peneliti bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, alangkah baiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Misalnya dalam penelitian ini, faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, dan diperoleh besarnya pengaruh yaitu 27% antara keduanya, sehingga bisa menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti kepuasan karyawan, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Agar dapat menambah variasi dalam penelitian seputar kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Apandi., & Yulianti, Dewi. (2020). *Buku Ajar Administrasi Perkantoran dan Logistik*. Lampung: Pustaka Ali Imron.
- Badu, Syamsu Q., & Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: GUEPEDIA
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (cet.ke-3). Bandung: Alfabeta CV
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik* (cet. ke-4). Bandung: Alfabeta CV
- Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hasibuan, Abdurrozzaq. (2017). *Etika Profesi: Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Hertati, Diana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Ismail, Fajri. (2018). *Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Kamaluddin, Apiaty., & Rappana, Patta. (2017). *Administrasi Bisnis*. Makassar: CV Sah Media.
- Panjaitan, Roymon. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Karawang Barat: Sukarno Pressindo.
- Priyanto, Dwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil: Untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (cet.ke-2). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta CV
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (cet.ke-22). Bandung: Alfabeta CV
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (cet.ke-23). Bandung: Alfabeta CV
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta CV
- Sujarweni, V. Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustakabarupress
- Sule, Ernie Tisnawati., & Saefullah, Kurniawan. (2018). *Pengantar*

- Manajemen (cet.ke-11). Depok: Prenadamedia Group
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Supomo, R., & Nurhatayi, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Tim FISIP. (2018). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Bandung: FISIP USB YPKP.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Skripsi dan Jurnal**
- Adha, Risky Nur., Qomariah, Nurul., & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, 4(1), 47-62. Retrieved from Jurnal Penelitian Ipteks. Diambil tanggal 18 Desember 2021, dari http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Ahmad, Rizal., Fikri, Miftah El., & Rahayu, Rica. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langka*, 11(2), 137-146. Retrieved from JUMANT, [S.l.]. diambil tanggal 17 Desember 2021, dari <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/699/662>
- Anjayani, Ruri. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Adi Jaya Konveksi Di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen*. Skripsi pada Universitas Muhammadiyah Purworejo. Diambil tanggal 20 Oktober 2021, dari <http://repository.umpwr.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/1026/13213006>
- 0-
[Rury%20Anjayani.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umpwr.ac.id:8080/bitstream/handle/123456789/1026/13213006)
- Ashari, Mohamad Rizal. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT Surya Madistrindo Banyuwangi*. Skripsi pada Universitas Jember. Diambil tanggal 20 Oktober 2021, dari <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/100523>
- Hanantoko, Destu Aji. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang)*. Skripsi pada Universitas Diponegoro. Diambil tanggal 20 Oktober 2021 <http://eprints.undip.ac.id/57330/>