

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA DIVISI
CLEANING SERVICE JAKARTA SELATAN**

Eko Sudarso

Universitas Pamulang, dosen02070@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service*, Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability/random. Sampling* menggunakan proses seleksi acak (*random sampling/probability*) yang memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.598 artinya memiliki hubungan yang **cukup erat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0.357 atau 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($16.106 > 2.760$). 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 PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership and work The purpose of this study was to determine the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. ISS Indonesia Cleaning Service Division, South Jakarta either partially or simultaneously. the method used is quantitative. The sampling technique used is probability/random. Sampling uses a random selection process (random sampling/probability) and gives each member of the population the same opportunity to be taken as a sample and the sample in this study is 61 respondents. shows that Leadership (X_1) and Work Motivation (X_2) have a positive effect on employee performance by obtaining the regression equation $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variable and the dependent variable is 0.598, meaning that it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or simultaneous influence contribution is 0.357 or 35.7% while the remaining 64.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($16,106 > 2.760$). Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between Leadership and Work Motivation on employee performance at PT. ISS Indonesia Cleaning Service Division Placement at PT. Jakarta Land, South Jakarta.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan ataupun organisasi tentunya memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan dan kemakmuran di dalam strukturnya, baik dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Hal ini menuntut perusahaan ataupun organisasi mencari jalan terbaik untuk mendukung apa yang hendak dicapai dan diinginkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, tingkah laku, keterampilan, pengetahuan, keinginan dan dorongan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Pemimpin yang baik dapat mengatur dan mengelola karyawannya melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan tanpa paksaan dalam melakukan pekerjaannya, guna meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja di dalam suatu perusahaan.

Menurut Sunarsi (2019:81), kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Swasto (2016:89) juga mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Berikut ini merupakan Data Kepemimpinan PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Jakarta Selatan Periode 2019 – 2021,

Berdasarkan data bahwa penilaian standar kepemimpinan adalah 100%, pada tahun 2019 skor penilaian rata-rata sebanyak 81%, dan penilaian kepemimpinan paling kecil yaitu penilaian dalam hal kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya dimana penilaian hanya sebanyak 70% dalam satu tahun. Pada tahun 2020 skor penilaian rata-rata sebanyak 74%, dan penilaian kepemimpinan paling kecil yaitu penilaian dalam hal kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan tugas dan wewenang dimana penilaian hanya sebanyak 70% dalam satu tahun. Dan Skor penilaian rata-rata kepemimpinan tahun 2021 sebanyak 79%, dan penilaian kepemimpinan paling kecil yaitu kemampuan pemimpin dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang sehat dimana masing penilaiannya efektifitas kerjanya hanya sebanyak 75% dalam satu tahun, pimpinan dinilai kurang peduli terhadap kondisi kesehatan mental karyawan dan lingkungan kerja. dimana beberapa

karyawan sering mendapat perlakuan tidak baik dari rekan kerjanya seperti penindasan atau bullying dan kata-kata kotor yang dilontarkan oleh beberapa karyawan yang tentunya ini menyebabkan kesehatan mental karyawan menurun dan lingkungan kerja menjadi tidak sehat dan tidak terkontrol. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan setiap tahunnya mengalami naik turun tidak optimal dan tidak pernah mencapai standar penilaian perusahaan. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan di perusahaan PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan tersebut belum maksimal.

Selain variable kepemimpinan peneliti juga mengangkat variable X2 yaitu Motivasi. dapat diketahui bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku yang memberi arah pada perilaku dan mendasari kecenderungan untuk tetap menunjukkan perilaku tersebut. PT ISS Indonesia setiap 3 bulan sekali mengadakan acara penerimaan reward untuk karyawan yang berprestasi,

Dari data dapat disimpulkan bahwa penerimaan reward pada Tahun 2020 - 2022 dari 61 karyawan *cleaning service* menerima *reward* dalam kurun waktu 3 Tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan, hal ini dikarnakan pimpinan kurang objektif dan kurang memperhatikan penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan yang berprestasi pun tidak mendapatkan penghargaan/reward sebagaimana mestinya, pada Tahun 2020 hanya ada 5 karyawan yang

menerima *reward* yang terdiri dari 4 karyawan penerima *reward best employee* yang diambil dari karyawan yang berprestasi dan 1 penerima *reward golden heart* yang diambil karena kejujuran seorang karyawan dalam bekerja, lalu mengalami kenaikan pada Tahun 2021 dari 61 karyawan ada 9 penerima reward yaitu 7 karyawan penerima *reward best employee* dan 2 karyawan penerima *reward golden heart*. Lalu menurun Kembali di tahun 2022 yaitu dari 61 karyawan ada 7 penerima reward yaitu 4 karyawan penerima *reward best employee* dan 3 karyawan penerima *reward golden heart*.

Selanjutnya variabel Y atau variabel yang di pengaruhi oleh variabel X1 dan X2 adalah variabel Kinerja, berikut ini adalah data kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* penempatan di PT. Jakarta Selatan, Jakarta Selatan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja pertahun pencapaian target perusahaan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di PT. Jakarta land, Jakarta Selatan Periode 2020 – 2022

No	Aspek	Penilaian Kinerja			Target
		2020	2021	2022	
1	Kualitas	70	70	60	100%
2	Kuantitas	70	70	70	100%
3	Efektivitas	70	65	65	100%
Total		70	65	60	100%

Sumber : PT. ISS Indonesia, Jakarta Selatan

Berdasarkan data di atas bisa di lihat bahwa kinerja Karyawan masih kurang dari standar penilaian perusahaan. Pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja sebanyak 70% atau kurang dari 100%, Pada tahun 2021 rata-

rata penilaian kinerja sebanyak 65% atau kurang dari 100%, Dan Pada tahun 2022 rata-rata penilaian kinerja sebanyak 60% atau kurang dari 100%.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service*, Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service* Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Divisi *Cleaning Service*, Jakarta Selatan.

KERANGKA TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan.

Menurut Sunarsi (2019:81), kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai

dengan tujuan organisasi.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2016:249), Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi aktifitas dalam sebuah kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* yang merujuk pada suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan maksud mencapai suatu tujuan atau insentif. Pengertian proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif (tujuan).

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kinerja

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan-karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Kinerja menurut Rivai (2016:554) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Bangun (2016:47) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Sedangkan kesimpulan

menurut peneliti adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land sebanyak 61 orang. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” sehingga sampelnya menjadi 61 orang.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2017:125), validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Hasil perhitungan diperoleh t hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 0.444 dan nilai signifikan < 0.05 untuk ketiga variabel. Hal ini berarti butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2014:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan	0.938	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.761	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.719	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

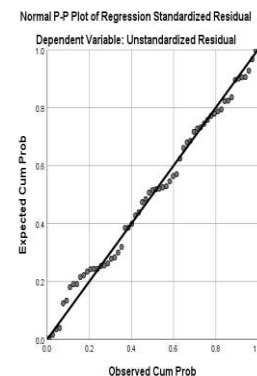
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97820128
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.051
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
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.		

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0.200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau $(0,200 > 0,050)$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot 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.

Uji Multikolinieritas

Uji mutlikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak

memiliki hubungan korelasi antara variabel independen.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	VIF
1	(Constant)	15.666	4.147		3.778	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.191	.076	.282	2.516	.018	.881	1.136
	Motivasi Kerja (X2)	.386	.099	.438	3.905	.000	.881	1.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,881 dan Motivasi Kerja sebesar 0,881, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kepemimpinan sebesar 1.136 serta Motivasi Kerja sebesar 1.136 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598 ^a	.357	.355	3.029	1.953

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada

autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.953 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.266	2.621		.864	.391
	Kepemimpinan (X1)	-.010	.048	-.028	-.200	.842
	Motivasi Kerja (X2)	.012	.063	.026	.184	.854

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0.842 dan Motivasi Kerja (X₂) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0.854 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Dalam Penelitian ini adalah Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.107	3.532		7.392	.000
	Kepemimpinan (X ₁)	.293	.079	.434	3.697	.000

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

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26.107 + 0.293X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 26.107 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26.107 point.
- 2) Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.293 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Motivasi Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.293 point.

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.768	3.777		5.498	.000
	Motivasi Kerja (X ₂)	.472	.097	.536	4.872	.000

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

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20.768 + 0.472X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20.76 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20.76 point.
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0.472 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Motivasi Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.472 point.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Dalam Penelitian ini adalah Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 9. Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.666	4.147		3.778	.000
	Kepemimpinan (X ₁)	.191	.076	.282	2.516	.015
	Motivasi Kerja (X ₂)	.386	.099	.438	3.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0,386X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15.666 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15.666 point.
- 2) Nilai Kepemimpinan (X_1) 0.191 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.191 point.
- 3) Nilai Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,386 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,386 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Kerja (Y)

Correlations			
		Kepemimpinan (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X_1)	Pearson Correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0.434 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0.536 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup erat.

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara 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	.598 ^a	.357	.335	3.029

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

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0.598 artinya variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.174	3.375

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

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0.188 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 18.8%.

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.275	3.163

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

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0,287 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 28.7%.

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara 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	.598 ^a	.357	.335	3.029

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

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0.357 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan karyawan sebesar 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 16. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.107	3.532		7.392	.000
	Kepemimpinan (X1)	.293	.079	.434	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.697 > 2.001$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ 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 PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.768	3.777		5.498	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.472	.097	.536	4.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.872 > 2.001$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.

2. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-2-1)$, maka

diperoleh $(61-2-1) = 58$, jadi $F_{tabel} = 2,760$
 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < Sig.0,05$.

Tabel 17. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	295.557	2	147.778	16.106	.000 ^b
Residual	532.181	68	9.176		
Total	827.738	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)					

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16.106 > 2,760)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ 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 PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26.107 + 0.293X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.434 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan koefisien determinasi sebesar 18.8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3.697 >$

- 2.001). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20.768 + 0.472X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0.536 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang cukup erat dengan koefisien determinasi sebesar 28.7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.872 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.598 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang cukup erat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16.106 > 2,760)$. Dengan demikian H_0 ditolak

dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Penempatan di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Andi Supangat, th, *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*, Bandung: Kencana penada media group.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cascio, Wayne F. 2012. *Managing Human Resources*, Colorado: Mc Graw –Hill
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto. (2014: 114). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu H. S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Manahan P. Tampubolon. 2018. *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Metodologi penelitian* : skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Parametrik Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siswanto. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suharsimi, A. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2019). *Modul Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Supangat, A. (2016). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametri Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supardi. (2017). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Prenada Media Kencana.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.