



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA Parung Bogor

Mochamad Bagus Ramadhan¹, Ana Septia Rahman²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

bagoezt008@gmail.com¹, dosen01709@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Juni 2024 | Direvisi 20 Agustus 2024 | Diterima 30 September 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation and leadership on employee performance at PT Sreeya Sewu Indonesia RPA Unit. The type of research used is quantitative research. The population in this study was employees of PT Sreeya Sewu Indonesia RPA Unit, totaling 150 people. Data analysis techniques in this research are using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression analysis, coefficient analysis, and hypothesis testing via the T test and F test. Based on partial analysis results The independent variable Work Motivation (X1) has a significant effect on the dependent variable Employee Performance (Y) at PT Sreeya Sewu Indonesia RPA Unit. This can be seen from the results of partial hypothesis testing (t test) where the calculated t value > t table ($11.348 > 1.984$) is obtained. This is also confirmed by the results of the significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Based on the partial analysis results, the independent variable Leadership (X2) has a significant effect on the dependent variable Employee Performance (Y) at PT Sreeya Sewu Indonesia RPA Unit. This can be seen from the results of partial hypothesis testing (t test) where the calculated t value > t table ($7.856 > 1.984$) is obtained. This is also confirmed by the results of the significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. Based on the partial analysis results, the independent variables Work Motivation (X1) and Leadership (X2) have a significant effect on the dependent variable Employee Performance (Y) at PT Sreeya Sewu Indonesia RPA Unit. This can be seen from the results of simultaneous hypothesis testing (f test) where the calculated f value > f table ($72.177 > 3.090$) is obtained. This is also confirmed by the results of the significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_03 is rejected and H_{a3} is accepted.

Keywords: Work Motivation, Leadership, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA yang berjumlah 150 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi, serta uji hipotesis melalui uji T dan Uji F. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA.. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang mana diperoleh nilai t hitung > t tabel ($11,348 > 1,984$) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang mana diperoleh nilai t hitung > t tabel ($7,856 > 1,984$) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi Kerja (X1), dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA.. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) yang mana diperoleh nilai f hitung > f tabel ($72,177 > 3,090$) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka rumus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia?

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen

Pengertian Manajemen

Hasibuan (2021:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Terry (2021:2), manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran- sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan menurut Mulyadi (2020:2), manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:134), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.Adapun dugaan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia

Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Ha1: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Ha2: Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

Ha3: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sreeya Sewu Indonesia.

METODOLIGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13).

Untuk metode nya menggunakan metode asosiatif dimana metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu: "Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih." Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui biaya kualitas terhadap produk cacat.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:148) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mulai dari operator hingga staff karyawan dari PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA Jabon, yang mencapai sebanyak 150 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:149) "sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah proposional random sampling yakni "pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara diundi/dihitung proporsionalnya"

Uji Kelayakan Data (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2015) "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik.

Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25.

Lebih lanjut Ghozali (2020:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdatisistas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber : Ghozali (2020:139)

Keterangan :

Ln = Regresi

ϵ^2 = Kuadrat nilai undstandarized residual dari uji regresi

β_o = Konstanta regresi

$\beta_{ln}(X1)$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = Residual test

Menurut Ghozali (2018:111), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem autokorelasi. Salah satu penyimpanan asumsi penting dalam regresi berganda adalah autokorelasi. Autokorelasi ataupun korelasi (hubungan) yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Model regresi yang baik adalah untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t^n = 1e^2t}$$

Sumber: Singgih Santoso (2020:234)

Keterangan:

e_t : adalah residual tahun t

e_{t-1} : adalah residual satu tahun sebelumnya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Nilai r tabel diperoleh dengan melihat daftar tabel Korelasi Product Moment dengan sig 5% (uji dua sisi) maka diperoleh r tabel sebesar 0,1966. Berikut adalah ukuran validitas yang dihitung dengan software SPSS versi 25.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.67	0.1966	Valid
2	X1.2	0.673	0.1966	Valid
3	X1.3	0.673	0.1966	Valid
4	X1.4	0.68	0.1966	Valid
5	X1.5	0.391	0.1966	Valid
6	X1.6	0.649	0.1966	Valid
7	X1.7	0.758	0.1966	Valid
8	X1.8	0.663	0.1966	Valid
9	X1.9	0.629	0.1966	Valid
10	X1.10	0.48	0.1966	Valid

Sumber : Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Selain itu,

untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach'salpa. Menurut Sugiyono (2018:220) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel dan jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini di lakukan dengan menggunakan software SPSS, yang di hasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Olah Data Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpa	Standar Cronbatch Alpa	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,833	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,763	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,833	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh IBM spss statistics 254.2.4 Uji Asumsi Klasik

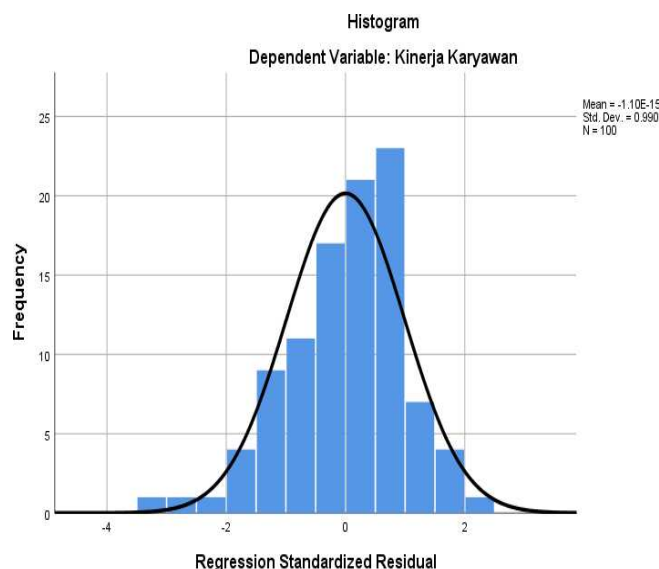
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian pada sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolonieritas adalah sebagai berikut :



Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0.578	1.729
	Kepemimpinan	0.578	1.729

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

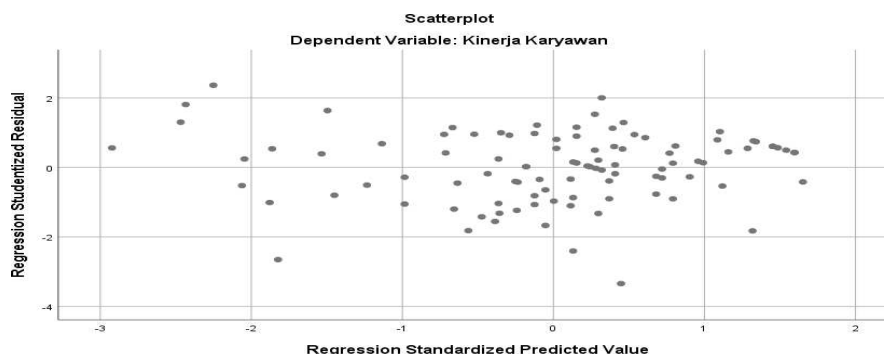
Sumber : Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi antara lain dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan

tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas Pada Gambar 4.4 berikut ini kita dapat melihat pola titik-titik pada grafik scatterplot regresi, yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot Test



Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Problem autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Kondisi ini sering ditemukan pada data runtut waktu (timeseries) karena adanya

“gangguan” pada individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Penelitian ini menggunakan pengujian runtest untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka persamaan regresi dikatakan terkena problem autokorelasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.773 ^a	0.598	0.59	3.928	1.608
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Data yang dihasilkan atas analisis variabel dependen dan variabel independen perlu di uji untuk mengetahui hubungan keduanya. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima (ada pengaruh signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menentukan *degree of freedom* atau derajat bebas (df). Rumus derajat bebas adalah $df = n - 2$, di mana "n" merupakan keterangan jumlah data, sampel, atau responden. sebagai berikut $df = (n - 2)$, maka diperoleh $(100 - 2) = 98$, maka $t_{tabel} = 1,984$

Berdasarkan signifikansi dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut di bawah ini adalah hasil output menggunakan software SPSS versi 25 :

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Uji T (X1)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.

		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.254	2.719	3.771	0
	Motivasi Kerja	0.754	0.066	0.754	11.348 0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh IBM spss statistics 25

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi secara simultan (uji statistik F) ditunjukkan dalam Tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.227.159	2	1.113.580	72.177 .000 ^b
	Residual	1.496.551	97	15.428	
	Total	3.723.710	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah oleh IBM spss statistics 25

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,605. Hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, t hitung > t tabel ($11,348 > 1,984$) dengan nilai signifikansi standar yang sebelumnya ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 100% atau ($1 - 0,000$). Demikian dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dalam PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA, mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidia Maulida (Universitas Pamulang tahun 2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang” yang menghasilkan 1. Stres kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,182 > 1,991$) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Uji statistik variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,148 > 1,991$) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($8,737 > 3,12$) hal ini diperkuat juga dengan nilai *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka bisa dikatakan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil penelitian, variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,264. Hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, t hitung > t tabel ($7,856 > 1,984$) dengan nilai signifikansi standar yang sebelumnya ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 99% atau ($1 - 0,008$). Demikian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan dalam PT Sreeya Sewu Indonesia unit RPA mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heri Martono (Universitas Pamulang tahun 2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Bitung, Tangerang” yang menghasilkan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan divisi operasional PT. Midi Utama Indonesia Tbk. berikutnya pengujian hipotesis menggunakan uji t didapat t hitung = 7,519, jika dibandingkan

dengan $t_{\text{tabel}} = 1,986$, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan demikian H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Bitung-Tangerang.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 5,419 + 0,605X_1 + 0,264X_2$. Artinya, bila Motivasi Kerja dan Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh persamaan antara dua variabel independen (motivasi kerja dan kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil uji F variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($72,177 > 3,090$) dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (kurang dari 0,05).

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid (2021), Jurnal Analisis Universitas Hasanuddin Makasar Sulawesi Selatan dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar" yang menghasilkan yaitu, hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang mana diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($11,348 > 1,984$) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang mana diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,856 > 1,984$) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Motivasi Kerja (X1), dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sreeya Sewu Indonesia Unit RPA. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) yang mana diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($72,177 > 3,090$) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmudi, Farida.N, Susanty. A, Purwaningsih.R.(2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT XYZ). Seminar Nasional IENACO,470-477
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Penelitian UNS*, 2, 155-168
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi.,2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta, cv.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT Raja Grafindo Perkasa.
- Kustrianingsih maria rini. 2016. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang. *Journal of management* vol.02 no.02.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Manikottama, Ramya Inggita, Lukman M. Baga, and Aida Vitayala S. Hubeis. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt satu visi edukasi." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan*

- Manajemen (JABM)* 5.2 (2019): 242-242.
- Munandar, H. (2016), "*Dasar-Dasar Ekonomi Internasional: Pengenalan & Aplikasi Metode Kuantitatif*", Edisi Pertama, Kencana, Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Priatna. 2015, *Perilaku Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono dan Suprianto (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *JIMAWA Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Vol. 1, No. 1.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 25040.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group. 2015.
- Suwatno dan Priansa.,2016, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta, cv.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Andi Yogyakarta.
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1.1 (2013): 87-93.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Veithzal Rivai. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yusuf, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.