

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. KORI ELESKA UTAMA KABUPATEN
TANGERANG**

Dinda Maharani¹, Reniati², Hamsani³
Universitas Bangka Belitung
Email: dindamaharaniwork@gmail.com¹

Abstrak – Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil penilaian kinerja karyawan yang fluktuatif di tiga tahun terakhir (2021-2023). Berdasarkan hasil prasurvei, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (25%) dan motivasi (22%) merupakan faktor- faktor yang paling memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Jumlah sampel terdiri dari 32 responden dengan menggunakan teknik sensus. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama Kabupaten Tangerang. Sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama Kabupaten Tangerang. Hasil uji simultan diketahui kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

Abstract – This research is prompted by the fluctuating employee performance assessments observed over the past three years (2021-2023). Preliminary survey results indicate that leadership (25%) and motivation (22%) are the primary factors influencing employee performance at PT. Kori Elesca Utama. The objective of this study is to determine the extent of the influence of leadership and motivation on employee performance at PT. Kori Elesca Utama in Tangerang Regency. The study employs a quantitative methodology, utilizing questionnaires for data collection. The sample comprises 32 respondents selected through the census technique. The analytical model applied is multiple linear regression analysis. Findings reveal that leadership exerts a positive influence on employee performance in Tangerang Regency. Conversely, motivation shows a positive but non-significant partial influence on employee performance at PT. Kori Elesca Utama in Tangerang Regency. Simultaneous testing results demonstrate that both leadership and motivation collectively exert a positive and significant impact on employee performance at PT. Kori Elesca Utama in Tangerang Regency.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan atau melaksanakan pekerjaan dalam kerangka yang ditujukan untuk pengembangan organisasi. Menurut Sulistyowati (2021), SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

SDM merupakan aset yang paling mahal dibanding aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama perusahaan. Selain itu, SDM juga merupakan rekan pengusaha untuk mencapai apa yang namanya tujuan organisasi. Keberhasilan setiap pelaksanaan tugas kerja suatu perusahaan sangat bergantung pada tersedianya SDM yang berkualitas. Dukungan SDM yang berbobot, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Di era global saat ini, salah satu upaya yang mesti dicapai suatu organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Meningkatkan kualitas SDM, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh SDM yang memiliki kinerja optimal.

PT. Kori Elesca Utama merupakan perusahaan swasta yang didirikan oleh pengusaha asal Korea Selatan yang bergerak di bidang jasa pengadaan lift/elevator, escalator, dan dumbwaiter. Perusahaan ini dikelola oleh direktur asal Korea Selatan bernama Jai Bum Lee dan seluruh karyawan di PT tersebut berasal dari Indonesia. Saat ini, kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama mengalami kondisi yang fluktuatif.

Berdasarkan Tabel I.1 mengenai penilaian kinerja karyawan tahun 2021-2023 dari berbagai departemen dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Kori Elesca Utama mengalami kondisi yang fluktuatif. Untuk mengetahui fenomena tersebut, peneliti melakukan peninjauan lebih lanjut melalui kuesioner prasurvei. Prasurvei dilakukan terhadap 32 karyawan PT Kori Elesca Utama untuk mengetahui permasalahan apa saja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan tersebut. Hasil prasurvei tersebut menunjukkan beberapa fenomena terkait kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, kompensasi, efikasi diri, lingkungan kerja, promosi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pembangunan karier.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Analisa deskriptif merupakan suatu teknik analisa yang memberi informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Tujuan analisa deskriptif hanya menyajikan dan menganalisis data agar bermakna dan komunikatif (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017). Metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berdasar pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka dimulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item kuesioner sebagai instrument penelitian. Perhitungan r tabel dalam penelitian ini yaitu $32-2 = 30$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,349.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kepemimpinan	KEP.1	0,349	0,654	Valid
	KEP.2	0,349	0,679	Valid
	KEP.3	0,349	0,600	Valid
	KEP.4	0,349	0,646	Valid
	KEP.5	0,349	0,666	Valid
	KEP.6	0,349	0,521	Valid
	KEP.7	0,349	0,724	Valid
	KEP.8	0,349	0,638	Valid
	KEP.9	0,349	0,595	Valid
	KEP.10	0,349	0,576	Valid
Motivasi	MO.1	0,349	0,526	Valid
	MO.2	0,349	0,732	Valid
	MO.3	0,349	0,547	Valid
	MO.4	0,349	0,581	Valid
	MO.5	0,349	0,525	Valid
	MO.6	0,349	0,532	Valid
	MO.7	0,349	0,546	Valid
	MO.8	0,349	0,684	Valid
	MO.9	0,349	0,538	Valid
	MO.10	0,349	0,514	Valid
Kinerja	KI.1	0,349	0,656	Valid
	KI.2	0,349	0,755	Valid
	KI.3	0,349	0,736	Valid
	KI.4	0,349	0,721	Valid
	KI.5	0,349	0,635	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Cronbach's Alpha (a)	Cronbach' Alpha (a)	Penilaian
Kepemimpinan	0,60	0,828	Reliabel
Motivasi	0,60	0,755	Reliabel
Kinerja	0,60	0,720	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024

Uji Asumsi Klasik

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, antara variabel independen dan dependen terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data akan dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah, dapat dilihat pada asymp. Sig (2-tailed). Kemudian uji normalitas juga akan dilakukan berdasarkan analisis histogram dan p-plot. Dikatakan distribusi data akan normal apabila histogramnya membentuk kurva

menggunung. Sedangkan untuk uji p-plot, dikatakan data berdistribusi normal maka titik-titik plotting berada di sekitar garis diagonal dan begitu juga sebaliknya.

A. Uji Normalitas Berdasarkan Kolmogorov Smirnov

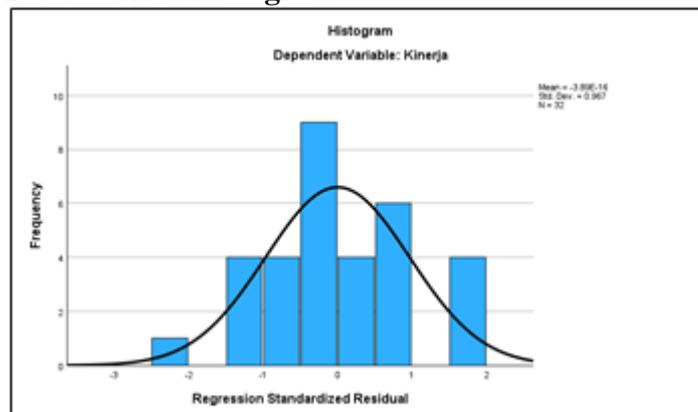
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Kolmogorov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		32
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,13883684
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,118
	<i>Positive</i>	,118
	<i>Negative</i>	-,074
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,118
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai A-symp. Sig. > 0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kinerja berdistribusi dengan normal.

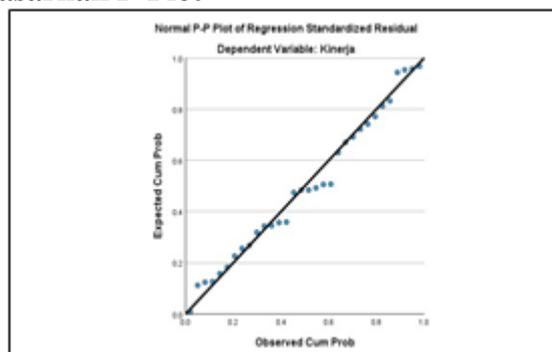
B. Uji Normalitas Berdasarkan Histogram



Gambar 1 Histogram

Gambar 1 memperlihatkan bahwa hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi dengan normal.

C. Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

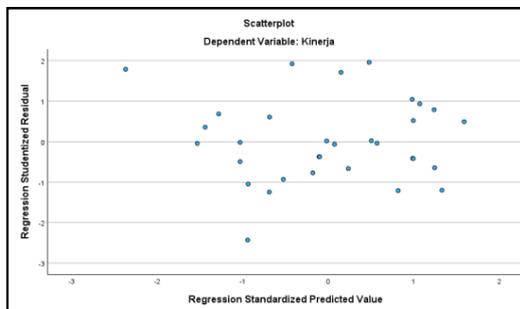


Gambar 2 P-Plot

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil dalam uji normalitas P-Plot menghasilkan titik plotting berada di sekitar garis diagonal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pola berdistribusi dengan normal.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah asumsi dengan ketidaksamaan pola varians residual dari satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas juga dilihat dari tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik penyebaran di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik menyebar acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak untuk digunakan.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas juga merupakan salah satu pengujian untuk analisis regresi. Asumsi uji multikolinearitas dinyatakan dengan variabel independent harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,998	1,002
Motivasi	,998	1,002

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari hasil uji multikolinearitas, dalam perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan VIF, dari 2 variabel bebas yang diuji semuanya memiliki nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Analisis Linear Berganda

Tujuan dipergunakannya analisis regresi linear berganda adalah untuk melihat arah dan seberapa besar dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,596	4,285		,372	,712
	Kepemimpinan	,319	,070	,634	4,562	<,001
	Motivasi	,163	,099	,228	1,638	,112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel IV.5 menunjukkan hasil analisis regresi berganda yang memperoleh persamaan regresi, yaitu:

$$KI=1,596+0,319KEP+0,163MO$$

Keterangan:

- KI = Kinerja
 KEP = Kepemimpinan
 MO = Motivasi

Berikut penjelasan dari persamaan regresi diatas:

- a. Konstanta (a) = 1,596

Nilai a sebesar 1,596 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja (KI) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel kepemimpinan (KEP) dan motivasi (MO). Jika tidak ada variabel kepemimpinan dan motivasi, karyawan PT. Kori Elesca Utama masih memiliki kinerja, dimana kinerja yang dimaksud disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel kepemimpinan dan motivasi.

- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (b1) = 0,319.

Variabel kepemimpinan berpengaruh pada kinerja sebesar 0,319 (nol koma tiga ratus sembilan belas) atau berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan menurun maka kinerja juga akan menurun.

- c. Nilai koefisien regresi motivasi (b2) = 0,163

Variabel motivasi berpengaruh pada kinerja sebesar 0,163 (nol koma seratus enam puluh tiga) atau berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya jika variabel motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi menurun maka kinerja juga akan menurun.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan agar dapat melihat pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05, maka variabel bebas secara parsial (masing-masing) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak.
- Jika nilai sig. > 0,05, maka variabel bebas secara parsial (masing-masing) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima.

Tabel 6 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Coefficient			
Model	t tabel	t hitung	Sig.
Kepemimpinan	2,036	4,562	<,001
Motivasi	2,036	1,639	,112

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel IV.6 menunjukkan dari hasil perhitungan rumus ttabel (df = n-k), dengan a nilai adalah sig. 0,05 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dari 32 sampel di PT. Kori Elesca Utama, diperoleh hasil ttabel sebesar 2,036. Maka, dapat dibuktikan uji hipotesisnya sebagai berikut:

H1 : Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan thitung untuk kepemimpinan (KEP) sebesar 4,562 lebih besar dari ttabel dengan nilai sebesar 2,036. Sedangkan untuk tingkat signifikansi (KEP) sebesar <0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama.

H2 : Uji Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan thitung untuk motivasi (MO) sebesar 1,639 lebih kecil dari ttabel

dengan nilai sebesar 2,036. Sedangkan untuk tingkat signifikansi (MO) sebesar 0,112 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Untuk pengujian ini dapat menggunakan tabel ANOVA. Kriteria untuk mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika diperoleh data dengan nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternative (Ha) diterima atau Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- Jika diperoleh data dengan nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat sehingga hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternative (Ha) ditolak atau H0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 7 Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,187	2	56,093	11,471	<,000 ^b
	Residual	141,813	29	4,890		
	Total	254,000	31			

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel IV.7 menunjukkan dari hasil perhitungan rumus F_{tabel} ($df = n-2$), dengan nilai sig. 0,05 dengan n adalah jumlah sampel. Didapatkan hasil bahwa dari 32 sampel di PT. Kori Elesca Utama, F_{tabel} sebesar 3,29. Maka dapat disimpulkan bahwa:

H₃ : Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil ANOVA didapatkan F_{hitung} sebesar 11,471 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang didapat sebesar <0,001 dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf sig. 0,05. Maka dari itu dapat diartikan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat. Pada output tabel yang ditunjukkan pada uji determinasi (R²), dapat dilihat besaran angka persentase yang diperoleh variabel bebas terhadap variabel terikat serta seberapa besar pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665	,442	,403	2,21136

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa didapatkan Adjusted R Square sebesar 0,403 atau 40,3% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (KEP) dan motivasi (MO). Kemudian 50,7%-nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama. Ini dibuktikan dengan perhitungan analisis kuantitatif, dimana hasil perhitungan thitung untuk kepemimpinan (KEP) sebesar 4,562 lebih besar dari ttabel dengan nilai sebesar 2,036. Sedangkan untuk tingkat signifikansi (KEP) sebesar $<0,001$ lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Hal ini juga didukung oleh hasil dari regresi linear yang mendapatkan perhitungan koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,319. Nilai koefisien tersebut yang mengindikasikan pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja. Maka, dari penjelasan tersebut dapat diartikan apabila variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Kepemimpinan itu sendiri menurut Edison et al., (2018) merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan hasil persentase kuesioner di mana skor tertinggi pada variabel kepemimpinan ada pada indikator konseptual sebesar 3,93 (tinggi) dengan pernyataan “Pimpinan memiliki kemampuan mengkoordinasi serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi dengan baik” yang dikarenakan pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengkoordinir karyawan dengan baik sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Sementara itu, skor rata-rata variabel kepemimpinan yang paling rendah berada pada indikator mendengarkan masukan bawahan dengan pernyataan “Pimpinan selalu bersedia mendengarkan masukan” sebesar 2,40 (rendah). Hal ini

dikarenakan bahwa pimpinan terlalu mengedepankan pendapatnya sendiri dan kurang bersedia mendengar masukan para karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dita et al., (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja di CV EJS Group, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama. Ini dibuktikan dengan perhitungan analisis kuantitatif, dimana hasil perhitungan thitung untuk motivasi (MO) sebesar 1,639 lebih kecil dari ttabel dengan nilai sebesar 2,036 dan tingkat signifikansi (MO) lebih sebesar 0,112, lebih besar dari taraf sig 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima.

Hal ini juga dibuktikan dengan perhitungan regresi linear yang mendapatkan hasil koefisien variabel motivasi sebesar 0,163. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan pengaruh positif antara motivasi dan kinerja, artinya jika variabel motivasi meningkat maka kinerja bisa meningkat namun tidak mempengaruhi. Sebaliknya, jika motivasi menurun, maka kinerja juga bisa menurun namun tidak terlalu mempengaruhi.

Motivasi menurut Afandi (2018) ialah dorongan dalam diri individu oleh sebab adanya inspirasi atau tersemangati untuk dapat mencapai hasil yang berkualitas dan maksimal dengan usaha yang penuh rasa ikhlas, senang hati dan bersungguh-sungguh di setiap pekerjaan maupun kegiatan. menurun, maka kinerja juga bisa menurun namun tidak terlalu mempengaruhi. Hal

ini sejalan dengan hasil

persentase rata-rata kuesioner dimana skor tertinggi pada variabel motivasi berada pada indikator mencari upah yang adil dan layak sebesar 3,96 (tinggi) dengan pernyataan “Karyawan merasa puas akan gaji/upah yang diberikan perusahaan”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan upah/gaji dengan nominal yang memuaskan sehingga para karyawan sudah merasa puas akan penghasilan yang mereka terima.

Sementara itu, skor terendah ada pada indikator pengakuan dengan pernyataan “Karyawan menerima pujian atas hasil kerja yang mumpuni baik dari atasan maupun teman sejawat” sebesar 3,09 (cukup). Dari hasil angket yang diperoleh menjelaskan bahwa karyawan masih belum merasa cukup puas dengan pengakuan yang diterima, dimana atasan dan rekan kerja belum cukup peduli akan betapa pentingnya peran pujian dalam kehidupan sehari-hari terutama pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yudiyanto Joko dan Solihin (2023) dengan judul *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance* dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai* menunjukkan terdapat hasil pengaruh yang signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, didapat hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama. Ini dibuktikan dengan perhitungan analisis kuantitatif yang memperoleh hasil F_{hitung} sebesar 11,471, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang didapat sebesar $<0,001$ lebih kecil dari taraf sig. 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, jika variabel kepemimpinan dan motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi menurun, maka kinerja akan ikut menurun.

Dari penelitian di atas, kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama. Hal ini berarti, dengan dilakukan atau diperbaikinya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wedana dan Melinda (2022) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Medan* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Medan. Serta mendukung penelitian yang dilakukan Rahadi dan Ramdani (2020) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang* dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran umum kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama termasuk ke dalam kategori sedang (cukup). Meskipun seluruh variabel masuk ke dalam kategori sedang, terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai deskriptif terendah, diantaranya untuk variabel kepemimpinan nilai deskriptif terendah terdapat pada indikator mendengar masukan bawahan, variabel motivasi terdapat pada indikator pengakuan dan variabel kinerja terdapat pada indikator kuantitas.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama.

3. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama.
4. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kori Elesca Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LINKNET Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmu Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Adhari, I. . (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Edison, Emron, Komariyah, I., & Yohny, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (Edisi Semb)*.
- Hartono, M. P. . (2019). Strategi Kepemimpinan Ketua STIQ Dalam Pusaran Manajemen Pesantren. 1(1).
- Hasibuan, S. . M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Joko, Y., & Solihin, J. (2023). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3).
- Kartono, & Kartini. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? *Rajawali Pers*.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Marhawati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Jala Ammari Makassar. 61.
- Marjaya, I., & Pasabiru, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. UMY PRESS.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi 2)*. Gava Media.
- Putra, N. P., & Hendri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14–29. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.67>
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. t PT Bumi Aksara.
- Silaen, & Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (R. Damayanti & Suryani (eds.))*. PT BUMI AKSARA.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2020). *Metodologi Penelitian*. Alf.
- Susanto, N., Suryani, N. L., Syatoto, I., & Darmadi, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Informasi Bermutu Kebon Jeruk Jakarta Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1006–1012. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.576>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Mandar Maju. Universitas Diponegoro.
- Wedana, N., & Melinda, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6).
- Wibowo, P. D. (2018). Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer) (Edisi Kedu). Rajawali Pers.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Yuliyawati, c. (2021). Evaluasi Kinerja Perusahaan. Alfabeta.