



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT FIFGROUP PAMULANG SOUTH TANGERANG BRANCH***

**Putri Nur Fajri Sagita<sup>1</sup>, Sheila Ardilla Yughi<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : pnur898@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01719@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 06-07-2025

Revised : 08-07-2025

Accepted : 10-07-2025

Published : 12-07-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at FIFGROUP Pamulang Branch. The population and sample used were 74 employees of FIFGROUP Pamulang Branch. The research method used by the researcher is a quantitative research method. Data collection techniques using questionnaires. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test. The results of the study indicate that partially Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count of 6.300 > t table 1.666 with a significance of 0.000 < 0.05. Work Motivation has a positive and significant effect on purchasing decisions with a t count of 3.397 > t table 1.666 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously Leadership and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance with a F count of 27.426 > F table 3.12. With multiple linear regression analysis  $Y = 0.757 + 0.677X_1 + 0.317X_2$ . The result of the determination coefficient (R Square) is 0.588 (58.8%), while the remaining 41,2% is influenced by other variables not examined in this study*

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang. Populasi dan Sampel yang digunakan sejumlah 74 karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang. Metode Penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 6,300 > t tabel 1,666 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai t hitung 3,397 > t tabel 1,666 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung 27,426 > F tabel 3,12. Dengan analisis regresi linier berganda  $Y=0,757+0,677X_1+0,317X_2$ . Hasil dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,588 (58,8%), sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

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

**PENDAHULUAN**

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP

Berdasarkan hasil observasi di PT. FIF GROUP Cabang Pamulang, peneliti menemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal. Menurut beberapa karyawan pimpinan tidak dapat memberi arahan ketegasan kepada karyawan, menyebabkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai target pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel tentang Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Pamulang periode tahun 2021-2024.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP**  
**Cabang Pamulang Tahun 2021-2024**

No.	Indikator	KPI	Target	Tahun			
				2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	Kemampuan karyawan memberikan pelayanan yang berkualitas	100%	92%	76%	83%	73%
2	Kuantitas Kerja	Kemampuan Karyawan dalam pencapaian target yang telah diberikan	100%	86%	88%	90%	57%
3	Pelaksanaan Tugas	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang ditetapkan	100%	90%	69%	86%	78%
4	Tanggung Jawab	Kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab terhadap tugas dan keputusan yang diambil	100%	95%	79%	81%	78%
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	<b>72,6%</b>	<b>62,4%</b>	<b>68%</b>	<b>57,2%</b>

Sumber: FIF Group Cabang Pamulang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang tahun 2021-2024 tidak mencapai target yang ditetapkan. Pada Tahun 2021 Pencapaian kinerja hanya sebesar 72,6 %, kemudian tahun 2022 mengalami penurunan hanya mencapai 62,4%, lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 68%, berlanjut hingga 2024 terjadi penurunan yang signifikan dimana pencapaian kinerja hanya sebesar 57,2% sehingga perlu diadakannya evaluasi dalam berbagai aspek tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan hal ini harus segera di tangani FIFGROUP Cabang Pamulang agar mampu meningkatkan semangat karyawannya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.



**Tabel 1.2**  
**Data Pra Survey Kepemimpinan Pada PT. FIF GROUP**  
**Cabang Pamulang Tahun 2023**

No	Komponen	Jumlah Karyawan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	<b>Kemampuan Mengambil Keputusan</b>	37	17	45,9%	20	54,0%
	Pimpinan bapak/ibu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
2	<b>Kemampuan Memotivasi</b>	37	8	21,6%	29	78,3 %
	Pemimpinan Bapak/ibu sering memberikan masukan kepada karyawan					
3	<b>Kemampuan Komunikasi</b>	37	18	48,6%	19	51,3%
	Pemimpinan bapak/ibu tanggap dalam menangani permasalahan					
4	<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>	37	18	48,6%	19	51,3%
	Pimpinan bapak/ibu melakukan pengawasan yang baik terhadap karyawan					
5	<b>Tanggung Jawab</b>	37	22	59,4%	15	40,5%
	Pimpinan bapak/ibu ikut campur tangan jika karyawan terlibat masalah					

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat persentase paling rendah dari indikator kemampuan memotivasi sebanyak 8 atau 21,6% karyawan dengan jawaban “ya” dan 29 atau 78,3% karyawan yang menjawab “tidak” mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada FIFGROUP Cabang Pamulang masih belum sesuai yang diharapkan karyawannya. Hal ini dikarenakan pimpinan tidak pernah memberikan masukan terhadap karyawannya sehingga karyawan tidak mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.



Tabel 1.3  
Data Pra Survey Motivasi Kerja Pada PT. FIF GROUP Cabang Pamulang Tahun 2023

No	Komponen	Jumlah Karyawan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>	37	20	54,0%	17	45,9%
	Gaji yang diterima dapat memenuhi kecukupan Hidup					
2	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>	37	18	48,6%	19	51,3%
	Pemimpin memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun.					
3	<b>Kebutuhan Sosial</b>	37	9	24,3%	28	75,6%
	Pemimpin melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.					
4	<b>Kebutuhan Penghargaan</b>	37	10	27,0%	27	72,9%
	Pemimpin memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawannya					
5	<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>	37	18	48,6%	19%	51,3%
	Pemimpin memberi kesempatan kepada karyawan agar dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan					

Berdasarkan tabel diatas terdapat persentase paling rendah dari indikator Kebutuhan sosial sebanyak 9 atau 24,3% karyawan yang menjawab “ya” dan 28 atau 75,6% karyawan yang menjawab “tidak” mengindikasikan bahwa pimpinan FIFGROUP Cabang Pamulang kurang melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan yang disebabkan karena kurangnya pendekatan pimpinan antar karyawan. Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Hal ini didukung dari hasil penelitian Goni (2021) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Gaya Kepemimpinan

Purwanto (2020:24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2020:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

### 2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau



kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Hakim dan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan cara pengujian terhadap hipotesis penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Keterangan	Corrected Total Correlation	Nilai r tabel	Kriteria
1	X1.1	0,351	0,2287	Valid
2	X1.2	0,402	0,2287	Valid
3	X1.3	0,675	0,2287	Valid
4	X1.4	0,598	0,2287	Valid
5	X1.5	0,453	0,2287	Valid
6	X1.6	0,377	0,2287	Valid
7	X1.7	0,682	0,2287	Valid
8	X1.8	0,678	0,2287	Valid
9	X1.9	0,433	0,2287	Valid
10	X1.10	0,368	0,2287	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=74, maka didapat rtabel sebesar 0,2287. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,2287 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (Valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut Valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Keterangan	Corrected Total Correlation	Nilai r tabel	Kriteria
1	X2.1	0,247	0,2287	Valid
2	X2.2	0,418	0,2287	Valid
3	X2.3	0,704	0,2287	Valid
4	X2.4	0,683	0,2287	Valid
5	X2.5	0,545	0,2287	Valid
6	X2.6	0,583	0,2287	Valid
7	X2.7	0,598	0,2287	Valid
8	X2.8	0,657	0,2287	Valid
9	X2.9	0,678	0,2287	Valid
10	X2.10	0,662	0,2287	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=74, maka didapat rtabel sebesar



0,2287. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,228 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (Valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut Valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Keterangan	<i>Corrected Total Correlation</i>	Nilai r tabel	Kriteria
1	Y	0,620	0,2287	Valid
2	Y	0,764	0,2287	Valid
3	Y	0,724	0,2287	Valid
4	Y	0,428	0,2287	Valid
5	Y	0,619	0,2287	Valid
6	Y	0,611	0,2287	Valid
7	Y	0,447	0,2287	Valid
8	Y	0,560	0,2287	Valid
9	Y	0,495	0,2287	Valid
10	Y	0,498	0,2287	Valid

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=74, maka didapat r tabel sebesar 0,2287. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,2287 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (Valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut Valid.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Realibilitas**

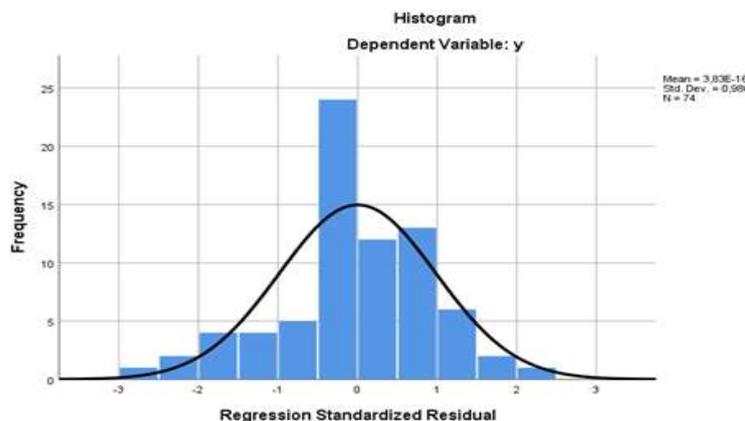
No	Keterangan	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Hasil Realibilitas
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,661	0,60	Reliable
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,777	0,60	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,774	0,60	Reliable

Sumber: Data SPSS Statistic Versi 26

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

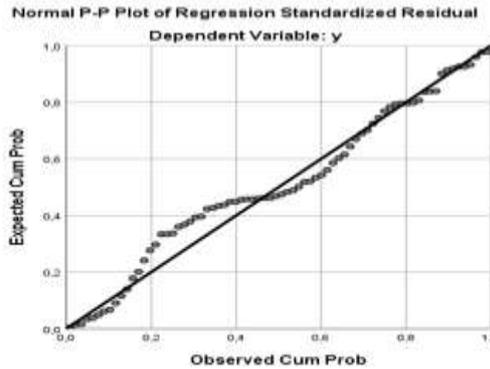


Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

**Gambar 4.3**  
**Grafik Hasil Uji Normalitas Histrogram**



Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak miring/condong ke kiri maupun kanan, namun lebih mengarah ke tengah. nilai histogram yang berdistribusi normal yaitu simetrinya tidak lebih condong ke salah satu sisi dan sebaran data berbentuk lonceng terbalik (Jonathan Sarwono, 2012).



Sumber: Data Statistik SPSS versi 26

Gambar 4.4

Grafik Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan P-Plot dengan plot grafik yang normal terlihat dari titik-titik distribusi data yang terletak pada garis lurus menyebar mengikuti garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan uji normalitas data dapat dipenuhi.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,16124388
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,115
	Positive	,065
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Statistik SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi (sig.) pada uji Kolomogorov-smirnov didapatkan nilai hitung sebesar  $0,016 > 0,05$ . Maka dari itu dapat di katakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan dapat dikatakan responden telah mengisi kuesioner secara normal dalam penelitian ini

**b. Uji Multikolinearitas**

Tabel 4.14  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	,994	1,006
	x2	,994	1,006

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Statistik SPSS versi 26



Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.006. hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF Kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0.978. hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini

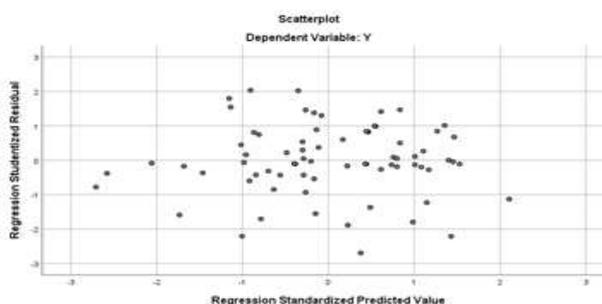
c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15  
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,777	3,661		1,305	,196
	X1	,021	,071	,036	,301	,765
	X2	-,062	,061	-,118	-1,002	,320

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar > 0,05, Kepemimpinan (X1) nilai sig. 0,765 dan Motivasi Kerja (X2) nilai sig. 0,320. Maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini



Sumber: Data Statistik SPSS versi 26

Gambar 4.5  
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari output gambar 4.5 hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Selain itu titik pun mengumpul diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,757	5,559		,136	,892
	X1	,677	,107	,563	6,300	,000
	X2	,317	,093	,304	3,397	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Statistik SPSS versi 26



Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.18, maka dapat disimpulkan pada persamaan linear sebagai berikut :  $Y = 0,757 + 0,677 X_1 + 0,317X_2$

Adapun arti dari regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,757 menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja diasumsikan tidak ada ( $X_1 = X_2 = 0$ ), maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,757.
- Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan angka sebesar 0.677 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Kepemimpinan maka akan diikuti terjadi peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0.677
- Koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar 0.317 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Motivasi Kerja maka akan diikuti dengan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.317

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Korelasi**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,077	,587**
	Sig. (1-tailed)		,257	,000
	N	74	74	74
X2	Pearson Correlation	,077	1	,347**
	Sig. (1-tailed)	,257		,001
	N	74	74	74
Y	Pearson Correlation	,587**	,347**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	
	N	74	74	74

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, Koefisien Korelasi *Pearson product Moment* Kepemimpinan sebesar 0,587 artinya besar korelasi atau hubungan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sangat kuat. Untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,347 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 5. Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,588	,576	2,74039
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26

Dari hasil output di atas dapat diketahui R square adalah sebesar 0,436. Dari nilai tersebut 43,6% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi kerja.

#### 6. Uji hipotesis

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Hipotesis T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,757	5,559		,136	,892
	X1	,677	,107	,563	6,300	,000
	X2	,317	,093	,304	3,397	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Statistic SPSS versi 26



- a. Variabel Kepemimpinan (X1) diatas diperoleh nilai thitung sebesar 6,300 sedangkan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) =  $n - k - 1 = 74 - 2 - 1 = 71$ . Maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1,666. Dengan melakukan perbandingan yaitu thitung  $6,300 > ttabel 1,666$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima yang artinya secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada FIFGroup cabang Pamulang.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3,397 sedangkan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat kebebasan (dk) =  $n - k - 1 = 74 - 2 - 1 = 71$ . Maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1,666. Dengan melakukan perbandingan yaitu thitung  $3,397 > ttabel 1,666$  dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima yang artinya secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada FIFGroup cabang Pamulang

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976,584	2	488,292	27,426	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1264,064	71	17,804		
	Total	2240,649	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika  $H_0 : \beta_1 = 0$  atau signifikan  $\geq a (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $H_a : \beta_1 \neq 0$  atau signifikan  $< a (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dalam penelitian ini menghasilkan  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Fhitung sebesar 27,426 dan Ftabel sebesar 3,12 yang didapatkan dengan cara menghitung  $df_1 = k-1$  atau  $3-1 = 2$  sebagai pembilang dan  $df_2 = n-k$  atau  $74-2 = 72$  sebagai penyebut, dimana  $k =$  jumlah variabel dan  $n =$  jumlah observasi. Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel  $27,426 > 3,12$ . Dengan demikian hasil pengujian menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada FIFGroup cabang Pamulang.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Pamulang analisis ini dibantu dengan menggunakan *software SPSS Versi 26* yang menguji hubungan antar setiap variabel. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya hasil dari beberapa analisis yang telah dilakukan menyatakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari Nilai t hitung  $6,300 > t$  tabel 1,666 dengan signifikan  $0,000 < 0,5$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji t di mana nilai t hitung  $3,397 > t$  tabel 1,666 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang.



3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji F di mana nilai F hitung  $27,426 > F$  tabel  $3,12$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada FIFGROUP Cabang Pamulang

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator* (kedua). Zanafa Publishing.
- Abraham H. Maslow. (2015). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenamedia Group.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media. Group
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, H. M. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, & Jumiatiy, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat,. Mitra Cendekia Media.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu A. A. Anwar (2019), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM (kelima)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, D, 2020. *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis (Ketiga)*. Alfabeta. *Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refor asi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revi)*. PT Refika Aditama.
- Terry, G., & Leslie, W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen (Diterjemahkan oleh G. A. Ticoalu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Didit Yantony, Jasman, Dirhamsyah, Rio Haribowo, & Fitri Rezeki (2024). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Pada UD Ony." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 12 No. 1 : 77-87
- Enny Savitri, Sheila A Yughi, Ambar Widya Lestari, Taufik Awaludin, & Eko Cahyadi (2021). "Membangkitkan Motivasi dan Jiwa Kewirausahaan di Pondok Pesantren Yatim Alhanif Kelurahan Serua Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan." *Dedikasi PKM Unpam*, vol. 2 No. 1
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Beby Silvyva. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Hidayat. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah dan Manajemen (JIAM)* Vol. 15, No. 2, November 2019 ISSN 0216-7832
- Mellinda Khairun Nisa, and Abdul Azis (2023). "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Food Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* Vol. 3 No. 4 : 699-710 doi: 10.32493/jism.v3i4.
- Puspita Sari, Sheila Ardilla Yughi. 2024. "The Influence of Leadership Style and Reward on Employee Performance in the Culture, Youth and Sport Services in Bekasi District." *Jurnal UNS* Vol. 7 No. 2



---

Supardi, and Aulia Anshari. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus.” Jurnal Publikasi Manajemen Informatika 1(1):85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243