



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Nadila Soviana¹, Angga Juanda²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nadilshine10@gmail.com¹, dosen02240@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 12-02-2025

Revised : 13-02-2025

Accepted : 15-02-2025

Published: 17-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Garuda Visi Nusantara, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach with a sample size of 52 respondents. The data analysis techniques employed include: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t-test, and f-test. The research results show that: (1) Partially, there is a positive and significant effect of Leadership on employee performance at PT Garuda Visi Nusantara, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 15.569 + 0.612 X_1$ and the calculated t-value of 8.505 > table t-value of 2.009 with a significance of $0.000 < 0.05$. (2) Partially, there is a positive and significant effect of motivation on employee performance at PT Garuda Visi Nusantara, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 8.248 + 0.509 X_2$ and the calculated t-value of 5.511 > table t-value of 2.009 with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a positive and significant effect of compensation and motivation on employee performance at PT Garuda Visi Nusantara, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 8.844 + 0.513 X_1 + 0.175 X_2$, a correlation value of 0.753, a coefficient of determination value of 39%, and a calculated f-value of 39.613 > table f-value of 3.19 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Visi Nusantara, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Visi Nusantara, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,569 + 0,612 X_1$ dan nilai t_{hitung} 8.505 > t_{tabel} 2,009 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Visi Nusantara, hal tersebut dapat



dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 8.248 + 0,509 X_2$ dan nilai *t*hitung $5.511 > t$ tabel $2,009$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,844 + 0,513 X_1 + 0,175 X_2$, nilai korelasi sebesar $0,753$, nilai koefisien determinasi sebesar 39% , serta nilai *f*hitung $39.613 > f$ tabel $3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah bisnis atau organisasi yang sudah mapan, alaminya adalah memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Demi memperoleh maksud yang sudah ditentukan, SDM perusahaan harus direncanakan dan dikelola dengan baik. Maju atau mundurnya suatu organisasi dapat ditelusuri sebagian pada sumber daya manusianya, yang merupakan aset terpenting perusahaan. Sebab itulah, SDM perusahaan harus diperlakukan secara adil dan memuaskan agar tercapai kinerja yang maksimal. Untuk terus bertahan dalam persaingan global, setiap organisasi harus mampu bersaing, Alhidayatullah A, Muh. Abdul Aziz (2022:21-30).

Kepemimpinan adalah komponen penting dari setiap bisnis atau organisasi, di mana seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, Marjaya I, Pasaribu F. (2019:129-47). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam membangkitkan kepercayaan dan bantuan diantara pegawai untuk mencapai misi organisasi. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kapasitas untuk memotivasi dan mengatur organisasi dalam menggapai misi melalui komunikasi, tindakan menyebabkan orang lain untuk bertindak atau menanggapi dengan cara tertentu dengan memberi mereka instruksi atau perintah.

Selain faktor pemimpin yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, Handayani R, Arrosid H. (2021:61). Motivasi memiliki karakteristik yang tak dapat dipisahkan dari fitrah manusia yang masing-masing mempunyai karakter yang berbeda. Orang-orang yang bertindak dengan cara berbeda berinteraksi satu sama lain dalam bisnis dan organisasi. Sebab seorang pemimpin harus berkolaborasi dengan orang lain, di mana motivasi ini sangat penting bagi mereka. Kesiediaan karyawan untuk bekerja dengan maksimal, merupakan dorongan internal selaku hasil koordinasi keseluruhan dari kebutuhan seseorang, aspek fisik dan social dari lingkungan sosial seseorang. Hasil kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh pekerjaan yang dia lakukan untuk melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Ketergantungan di tempat kerja dan kualitas keluaran keduanya merupakan komponen kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai etos kerja yang apik, niscaya akan terbentuk metode kerja yang apik pula. Diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika karyawan tidak berkinerja baik, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang



berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses memandu, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan memandu orang lain agar dapat berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan bersama.

Menurut Hardi (2020) seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, pegawai atau bawahan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen adalah suatu alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu setiap pimpinan harus selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kondisi nyatanya selalu mengalami hambatan, karena biasanya orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Menurut Krstic (2019) motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan tujuan yang ditetapkan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Rahadi dalam (Widiyanti & Fitriani, 2019) “mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Keterkaitan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percayadiri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. (Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Blancard dan hersey dalam (Sutrisno, 2019) mengemukakan kepemimpinan adalah proses



mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Inaray et al., 2017); (Astuti & Prayogi, 2018).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang (Sunyoto, 2019). Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019).

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan kepada pada PT. Garuda Visi Nusantara aspek Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan mendapat nilai presentase puas sebesar 50% dan tidak puas 50%. Pada aspek Karyawan memiliki semangat kerja yang menimbulkan kesenangan dan mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik mendapat nilai presentase puas sebesar 80% dan tidak puas sebesar 20%. Pada aspek Karyawan memiliki kekuatan dan kemampuan untuk memulai suatu pekerjaan serta kemampuan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru mendapat nilai presentase puas sebesar 70% dan tidak puas sebesar 30%. Pada Aspek Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat nilai presentase puas sebesar 50% dan tidak puas sebesar 50%. Pada Aspek Dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan mendapat nilai presentase puas sebesar 80% dan tidak puas sebesar 20%. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara”**.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara?



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, dan menerjemahkan informasi dan atau data secara sistematis untuk menambah pemahaman terhadap suatu fenomena (Ramdhani, 2021). Penelitian menggunakan metode ilmiah dengan cara pengumpulan data dan uji analisis dari hipotesis (Ramdhani & Ramdhani, 2018). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018:8). Metode penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan pada obyek yang diteliti (preliminary study) melalui fakta-fakta empiris dengan terlebih dahulu membaca berbagai referensi atau teori. Penelitian deskriptif lebih memperhatikan dalam mendapatkan sampel populasi yang representatif dalam penelitian dan teknik atau prosedur pengumpulan data yang lebih tepat dengan pernyataan masalah lebih jelas (Iskandar, 2018).

Teknik penelitian yang digunakan yaitu teknik survey penelitian yang menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk mengkaji fenomena yang diamati.

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan (Y).

Adapun operasional variabel penelitian disajikan pada tabel 2, yaitu sebagai berikut :



Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Variabel X1 : Gaya Kepemimpinan (Wahyuningtyas dan Erianto, 2015)	a. <i>Telling</i>	Likert
		b. <i>Selling</i>	
		c. <i>Participate</i>	
		d. Delegasi	
2	Variabel X2 : Motivasi (Oki Agustian, 2020)	a. Dorongan mencapai tujuan	Likert
		b. Semangat kerja	
		c. Inisiatif dan kreatifitas	
		d. Rasa tanggung jawab	
		e. Kemauan	
3	Variabel Y : Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2021:67)	a. Kualitas Kerja	Likert
		b. Kuantitas Kerja	
		c. Tanggung jawab	
		d. Kerjasama	
		e. Inisiatif	

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan dari PT. Garuda Visi Nusantara yang berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2019).

Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Garuda Visi Nusantara yang berjumlah 52 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2020:104).



1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2019). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Garuda Visi Nusantara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert.

2. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yaitu dengan menggunakan teknik observasi. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2018:229). Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya.

3. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018:456).

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Normalitas Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:234), menjelaskan; “Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal atau mendekati normal”. Lebih lanjut, menurut Santoso (2018:50), menegaskan; “Dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila data memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ ”.

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan 47 tatistic parametric (Sugiyono, 2017:239).

Uji Multikolinearitas Data Penelitian

Menurut Ghozali (2017:103), menjelaskan; “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen”.

Lebih lanjut, menurut Ghozali (2017:103), menjelaskan bahwa; Pada asumsi klasik multikolinearitas, penelitian mempunyai kriteria yang berdasarkan, dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan variabel independen lainnya, yang berarti terjadi multikolinearitas.



2. Jika nilai penghitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, ini menunjukkan bahwa multikolinearitas sangat tinggi, sehingga variabilitas dari koefisien regresi variabel independen meningkat secara signifikan akibat multikolinearitas.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel bebas secara parsial pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% (0,05). Adapun rumus dalam penentuan t_{tabel} α = taraf 5% (0,05), dk (derajat kebebasan) = n (52); Jumlah variabel, dk (derajat kebebasan) = 52 – 3 = 49. Kriteria hipotesis dapat membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan interpretasi:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_{o1} serta H_{o2} diterima dan H_{a1} serta H_{a2} ditolak, artinya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{o1} serta H_{o2} ditolak dan H_{a1} serta H_{a2} diterima, artinya Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Berikut rumusan hipotesis secara parsial yang telah dibuat:

- H_{o1} = Diduga Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara.
- H_{a1} = Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PT. Garuda Visi Nusantara.
- H_{o2} = Diduga Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara.
- H_{a2} = Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Garuda Visi Nusantara.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F membandingkan variasi yang dijelaskan oleh model regresi (variabel independen) dengan variasi yang tidak dijelaskan oleh model (*error* atau residual). Jika hasil uji F signifikan, maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Berikut interpretasinya:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak, artinya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Kriteria juga dapat dikatakan signifikan jika nilai *p value* (sig.) < standar (sig.) 0,05.

Berikut perumusan dalam menentukan derajat kriteria F_{tabel} :

Jumlah atau angka sampel penelitian yang digunakan (n) = 52;



Ketentuan tingkat signikansi (α) = (0,05 atau 5%);

Jumlah seluruh variabel yang ada (k) = Terdapat 3 (tiga variabel; X_1 , X_2 , dan Y);

Ketentuan derajat kebebasan ke 1 (dk_1) = 3 (k) - 1 = 2;

Penentuan derajat kebebasan ke 2 (dk_2) = n (banyaknya sampel) – (k);

Diperoleh nilai $F_{tabel} = 52 - 3 = 49$ ($F_{tabel} = 3,133$).

H_{03} = Diduga Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.GarudaVisi Nusantara.

H_{a3} = Diduga Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.GarudaVisi Nusantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil uji normalitas data penelitian dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows* versi 25:

Tabel 2. Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

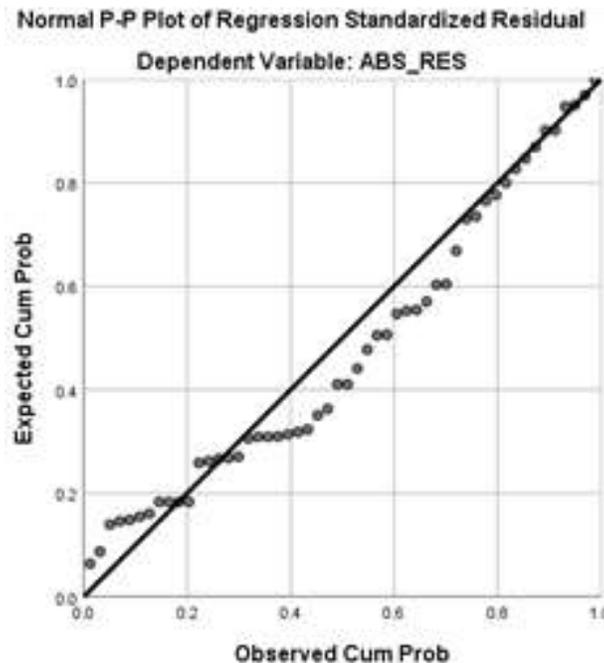
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11207505
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.111
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi 0,051 >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Dengan Grafik *Probability Plot*



Pada gambar 4.3 di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Dengan Penentuan *Tolerance* Dan VIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Sig.	Collinearity Sta Toleranc e
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	8.844	4.667		1.895	.064	
	X1	.513	.092	.635	5.547	.000	.596
	X2	.175	.095	.211	1.846	.071	.596

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,596 dan variabel Motivasi (X2) sebesar 0,596 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1,679 dan variabel Motivasi (X2) sebesar 1,679 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.0 sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi masalah multikolinieritas.



Dalam pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Putri Lembayung Ningrum Kota Tangerang, berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.569	2.987		5.212	.000
	Kepemimpinan	.621	.073	.769	8.505	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 Lampiran 14

Dari hasil tabel 4.25 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $8.505 > 2,009$ dan nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Garuda Visi Nusantara.

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.248	5.893		1.400	.168
	Motivasi	.509	.092	.615	5.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.25 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $5.511 > 2,009$ dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Garuda Visi Nusantara.



Tabel 4.27 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353.720	2	676.860	39.613	.000 ^b
	Residual	837.261	49	17.087		
	Total	2190.981	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.27 di atas dari hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $39.613 > 3,19$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Garuda Visi Nusantara.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $8.505 > 2,009$ dan nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Garuda Visi Nusantara. Dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama H_0 (ditolak) dan H_a (diterima) Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pt Garuda Visi Nusantara.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $5.511 > 2,009$ dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). pada PT Garuda Visi Nusantara. Dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua H_0 (ditolak) dan H_a (diterima) Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Garuda Visi Nusantara.
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $39.613 > 3,19$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pada PT Garuda Visi Nusantara. Dapat di simpulkan bahwa hipotesis ketiga H_0 (ditolak) dan H_a (diterima) Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Garuda Visi Nusantara.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alhidayatullah A, Muh. Abdul Aziz (2022). Sumber Daya Manusia CV Literasi Nusantara Abadi.
- Benardin, H., & Russel. (2018). Dalam Priansa, D. J. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Davis, K., & Saputra, S. (2018). Dalam Pramularso, A. Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Erri, D., & Fajrin, R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Surabaya: Pustaka Mandiri.
- Galan, K., & Edy, R. (2018). Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi. Ja-karta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). Kinerja dan Evaluasi SDM. Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Krstic, M. (2019). Motivasi dalam Lingkungan Kerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marjaya I, Pasaribu F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Issue 1, pages 129–147.
- Menurut Afandi (2018), buku yang dimaksud berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing di Pekanbaru, Riau.
- Nurjaya. (2021). Kinerja Sumber Daya Manusia: Strategi Peningkatan Produktivitas. Yogyakarta: Deepublish
- Parantoro, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. *Jurnal Parameter*, 6(1), 91- 105.
- Rahadi. (2019). Dalam Widiyanti, F., & Fitriani, S. Motivasi dan Kinerja Pegawai di Era Digital. Semarang: Pena Nusantara.
- Rahardja, U. (2018). Motivasi Kerja dalam Era Revolusi Industri 4.0. Tangerang: Raharja Publisher.



- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Saydam, S., & Kadarisman, M. Dalam Erri, D., & Fajrin, R. (2018). Faktor Motivasi dan Kinerja Karyawan. Surabaya: Pustaka Mandiri.
- Syawaliani, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Park 5 Simatupang Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- Tarjo. (2020). Motivasi Terhadap Kinerja: Perspektif Manajemen Modern. Surabaya: Airlangga University Press.
- Wahyuni IR, Naryono E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Data dan Analisis CV Widina Media Utama.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.