

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MULTI
GARMEN JAYA JAKARTA UTARA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Sarjana (S1)

ANANDA SAKHILA

NIM: 64201629

**Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ananda Sakhila
NIM : 64201637
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara”** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari perusahaan / instansi / lembaga selain **PT Multi Garmen Jaya**.

Saya bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada skripsi saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Juni 2024

Yang menyatakan,



Ananda Sakhila

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ananda Sakhila
NIM : 64201629
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

Dengan ini menyatakan bahwa data yang saya gunakan untuk membuat/memulis karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara" merupakan data dan informasi yang saya peroleh melalui riset pada

Nama Perusahaan : PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara
Alamat : Jalan Letjen Suprpto Rukan Graha Ceimpaka Mas Bl A/32
10640 Jakarta Utara
Waktu Pelaksanaan : 26 Mei 2024 – 18 Juni 2024

Penulis menyetujui untuk diberikan izin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Saya sebagai penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina sarana Informatika atas isi karya ilmiah tersebut. Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta, 30 Juni 2024

Yang menyatakan,



Ananda Sakhila

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ananda Sakhila

NIM : 64201629

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 di hadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 30 Juni 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Dr. Al ghazali, S.Ag, M.M

UNIVERSITAS

DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan”** adalah hasil karya tulis asli Jodi Ananda dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya. Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Ananda Sakhila
Alamat : JL. Buaran III RT.005 RW.015 Kec. Duren Sawit Kel. Duren Sawit Jakarta Timur
No. Telp : 085886794651
E-mail : ananda.sakhila123@gmail.com



UNIVERSITAS



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201629
Nama Lengkap : Ananda Sakhila
Dosen Pembimbing : Dr. Al ghazali, S.Ag, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	31 Maret 2024	Bimbingan Perdana	
2.	5 April 2024	ACC Judul	
3.	1 Mei 2024	Konsultasi Bab I	
4.	22 Mei 2024	ACC Bab I dan ACC Bab II	
5.	3 Juni 2024	ACC Bab III	
6.	22 Juni 2024	ACC Bab IV	
7.	23 Juni 2024	ACC Bab V	
8.	30 Juni 2024	ACC Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 31 Maret 2024
Diakhiri pada tanggal : 30 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Dr. Al ghazali, S.Ag, M.M)

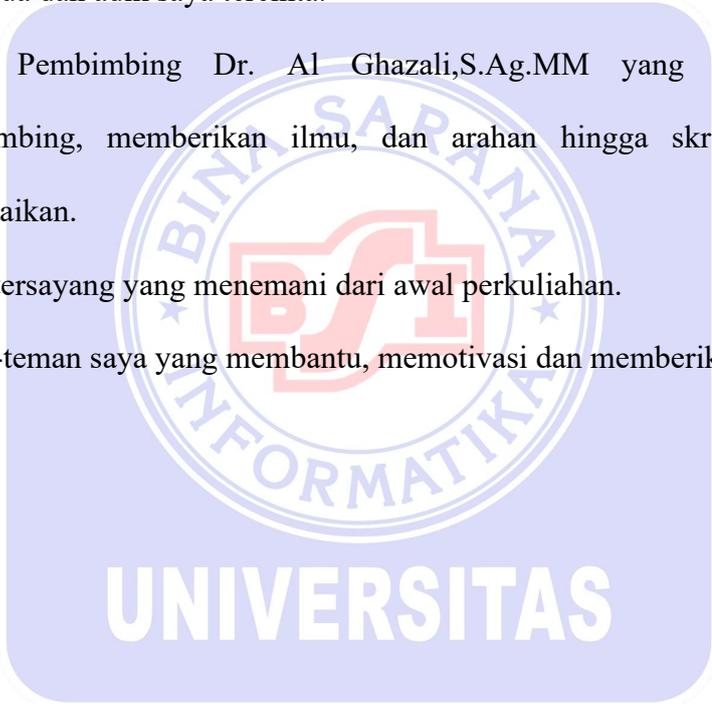
LEMBAR PERSEMBAHAN

"Kesuksesan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat."

- Winston Churchill

Dengan penuh rasa syukur dan bangga, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan keberkahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Orang tua dan adik saya tercinta.
3. Dosen Pembimbing Dr. Al Ghazali, S.Ag. MM yang dengan sabar membimbing, memberikan ilmu, dan arahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Orang tersayang yang menemani dari awal perkuliahan.
5. Teman-teman saya yang membantu, memotivasi dan memberikan semangat.



UNIVERSITAS

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Al Ghazali, S.Ag, MM selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Marlina, SE selaku Human Resource PT Multi Garmen Jaya, yang telah berbaik hati membantu saya mendapatkan data yang saya teliti.
5. Seluruh Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara yang mau berpartisipasi dalam riset yang saya teliti.
6. Orang tua Ibu Zuriati dan Bapak Samsudin serta adik saya tercinta Ridho yang selalu membantu, memberi semangat, memberikan kasih sayang, dan doa tanpa henti. Terima kasih atas segala pengorbanan, cinta, dan nasihat yang tiada henti.

7. Kepada teman saya Alessia Zoraya, Namira dan Diana yang membantu saya dari awal pengerjaan sampai akhir dan selalu memberikan dukungan dan semangat, baik dalam suka maupun duka.
8. Dan Youro Wibawa selaku salah satu orang yang saya sayangi yang mendukung saya selalu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.



Jakarta, 30 Juni 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ananda Sakhila', is placed on a light pink rectangular background.

Ananda Sakhila

ABSTRAK

Ananda Sakhila (64201629), Pengaru Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kiner karyawan. Yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang terkait adalah karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. Dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 45 orang.dalam menguji sampel menggunakan SPSS (*Statistical Packagei for Social Scieincei*). Pada hasil penelitian Kepemimpinan (X1) menunjukan T hitung sebesar T hitung sebesar 6,716 maka T hitung > T tabel dengan nilai 1,684 > 6,716 sehingga variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan HI diterima. Sedangkan pada penelitian Motivasi (X2) T hitung sebesar -0,393 maka T hitung < T tabel dengan nilai 1,684 < -0,393 sehingga variabel memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan HI ditolak. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dapat dilihat dari hasil F tabel sebesar 2,83 < F Hitung 29,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,1 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.



UNIVERSITAS

ABSTRACT

Ananda Sakhila (64201629), *Leader and Motivation for Employee Performance of PT Multi Garmen Jaya North Jakarta.*

This study aims to determine the influence of leadership and motivation on employee employees. Which uses quantitative methods. The related population is an employee of PT Multi Garmen Jaya North Jakarta. By using a saturated sample with a total of 45 people.in testing the sample using SPSS (Statistical Packagei for Social Scieincei). The results of the Leadership research (X1) show that T counts as T counts as 6.716, then T calculates > T table with a value of 1.684 > 6.716 so that leadership variables have a positive influence on employee performance. Or it can be concluded that H0 is rejected and HI is accepted. Meanwhile, in the Motivation (X2) study, T is calculated as -0.393, then T is calculated < T table with a value of 1.684 < -0.393 so that the variable has a negative influence on employee performance. Or it can be concluded that H0 is rejected and HI is accepted. Meanwhile, in the Motivation (X2) study, T is calculated as -0.393, then T is calculated < T table with a value of 1.684 < -0.393 so that the variable has a negative influence on employee performance. Or it can be concluded that H0 is accepted and HI is rejected. Leadership and motivation have a simultaneous effect on the performance of employees of PT Multi Garmen Jaya North Jakarta can be seen from the results of F table of 2.83 < F Count 29.017 with a significance level of 0.00 < 0.1, then from these results it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted. This means that leadership (X1) and motivation (X2) have a positive effect simultaneously on employee performance (Y).

Keywords: *Leadership, Motivation, Employee Performance.*

UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	1
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Motivasi.....	14
2.2 Deskripsi Konseptual.....	15
2.3. Kerangka Berpikir.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Desain Penelitian.....	20
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
3.2.1 Populasi Penelitian.....	21
3.2.2 Sampel Penelitian.....	21
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	22

3.5. Teknik Analisis Data	24
3.5.1 Analisis Deskriptif	25
3.5.2 Analisis Verifikatif.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.3 Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Deskripsi Data.....	36
4.1.2 Statistik Deskriptif Profile Responden.....	37
4.2 Uji Kualitas Data	39
4.2.1 Uji Validitas	39
4.2.2 Uji Reabilitas	41
4.3 Uji Asumsi Klasik	43
4.3.1 Uji Normalitas.....	43
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	44
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda	46
4.4 Uji Hipotesis	47
4.4.1 Uji T (Parsial)	47
4.4.2 Uji F (Simultan).....	48
4.5 Uji Koefisiensi Determinasi.....	49
4.5.1 Koefesien Determinasi Parsial.....	49
4.5.2 Uji Koefesien Determinasi Simultan.....	50
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmein Jaya Jakarta Utara	51
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmein Jaya Jakarta Utara.....	52
4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmein Jaya Jakarta Utara	53
4.7 Implikasi Penelitian	54
4.8 Keterbatasan Penelitian	56
BAB V PENUTUPAN.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57

5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64
SURAT KETERANGAN RISET	65
BUKTI HASIL TURNITIN.....	66
LAMPIRAN.....	67



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1 Deskripsi Konseptual	15
Tabel III. 1 Skala Likert	26
Tabel III. 2 Nilai Rata-rata	26
Tabel III. 3 Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi	32
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV. 2 Rata-rata Usia Karyawan	38
Tabel IV. 3 Uji Validitas (X1), Kepemimpinan (X2).....	39
Tabel IV. 4 Uji Validitas (X2) Motivasi	40
Tabel IV. 5 Uji Validitas (Y) Kineirja Karyawan.....	41
Tabel IV. 6 Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1)	42
Tabel IV. 7 Uji Reabilitas Motivasi (X2).....	42
Tabel IV. 8 Uji Reabilitas Kineirja Karyawan (Y)	43
Tabel IV. 9 Uji Normalitas.....	44
Tabel IV. 10 Uji Multikolineiaritas.....	45
Tabel IV. 11 Uji Heterokedastisitas	46
Tabel IV. 12 Uji Regresi Linear Berganda	46
Tabel IV. 13 Uji T (Parsial)	47
Tabel IV. 14 Uji F (Simultan).....	48
Tabel IV. 15 Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	49
Tabel IV. 16 Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	50
Tabel IV. 17 Uji Koefisiein Determinasi Simultan.....	50

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi	37



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A.1 Kuesioner Instrumen Penelitian.....	67
Lampiran B.1 Output SPSS Uji Validitas, Reabilitas dan Tabulasi Data.....	71
Lampiran C.1 R Tabel.....	75
Lampiran D.1 <i>Tabulasi Uji Kualitas Data</i>	77
Lampiran E.1 Output Uji Asumsi Klasik.....	78
Lampiran F.1 Output Uji Hipotesis.....	80
Lampiran G.1 Koefisien Determinasi	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk berkembang dalam lingkungan bisnis global yang serba cepat dan saling terhubung saat ini, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan operasi mereka. Menurut Arifudin (2020), kinerja pegawai menjadi topik yang hangat diperdebatkan di dunia akademis dan dunia bisnis. Alasan dibalik hal ini adalah operasional organisasi di seluruh dunia mungkin terkena dampak negatif dari budaya yang terlalu membatasi di tempat kerja. Merupakan tujuan setiap perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang hampir sempurna bagi karyawannya. Meskipun kesuksesan organisasi yang optimal seringkali berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, ada aspek lain yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi yang paling berharga selain menjadi aspek operasional. Peningkatan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif adalah tiga cara di mana sumber daya manusia dapat memberikan nilai yang besar. Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset yang paling berharga. Jika suatu perusahaan ingin sukses, karyawannya harus bekerja sebaik mungkin. Untuk menjaga tujuan bersama, kunci ini merupakan bagian dari tujuan dan visi perusahaan.

Ada korelasi kuat antara kepemimpinan dan motivasi dan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Pemimpin yang mampu membimbing, menginspirasi, dan memotivasi tim mereka untuk mencapai potensi tertinggi mereka sangatlah

berharga. Se jauh mana seseorang secara intrinsik termotivasi untuk bekerja keras dan efisien ditentukan oleh tingkat motivasinya.

Kapasitas untuk melancarkan upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dianggap sebagai kepemimpinan, menurut (Kartono, 2010). “Untuk memenuhi tuntutan bisnis modern yang terus meningkat, kepemimpinan yang kuat sangatlah penting. Selain memiliki ketajaman strategis dan keterampilan pengambilan keputusan yang baik, pemimpin yang efektif mampu menjalin ikatan yang kuat dengan timnya dan menginspirasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

Mengembangkan karakter yang diperlukan untuk mengatasi kesulitan adalah hal yang mendorong orang untuk mencapai tujuan mereka (Murty dan Hudiwinarsi, 2012). Karena itu, orang tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan tindakan tertentu. Oleh karena itu seperti yang disebutkan Siagian (2011) dalam jurnal (Marjaya & Pasaribu, 2019) Agar anggota suatu organisasi dapat dengan semangat dan patuh melaksanakan berbagai tugas penting serta menuntaskan komitmennya, maka diperlukan “motivasi”. Ketika pekerja termotivasi, mereka cenderung melakukan upaya ekstra dan menghasilkan output yang berkualitas lebih tinggi. Rasa pencapaian pribadi, tempat kerja yang aman, manajemen keuangan yang baik, umpan balik yang teratur terhadap kinerja, dan peluang untuk berkembang adalah contoh-contoh dari apa yang mungkin termasuk dalam kategori ini. Karyawan lebih berinvestasi dan percaya diri ketika mereka termotivasi tinggi untuk berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Definisi kinerja berikut diberikan oleh berbagai sumber: “Kinerja suatu pekerjaan atau profesi adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu menurut berbagai fungsi dan indikator.” Wirawan (2009) dalam jurnal (Ronal et al., 2020) dan “Apa yang dapat dilakukan seorang pegawai baik dari segi kuantitas

maupun kualitas pekerjaan ketika dia menjalankan tugas yang ditugaskan menentukan kinerjanya (Feri et al., 2020).

Salah satu kebutuhan yang diperlukan selain makanan dan minuman adalah pakaian. Pakaian tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan dari elemen lingkungan seperti cuaca dan perlindungan tubuh, tetapi juga memiliki nilai sosial dan budaya yang penting. pakaian juga merupakan bagian penting dari ekonomi global. Industri pakaian mencakup berbagai sektor mulai dari desain, produksi, distribusi, hingga ritel, menciptakan lapangan kerja bagi jutaan orang di seluruh dunia.

Industri tekstil atau pakaian jadi di Indonesia pada tahun 2010 hingga 2021 juga mencatatkan penurunan tahun lalu sebesar 4,08% dibandingkan tahun 2020. Ini merupakan penurunan kedua dalam dua tahun berturut-turut. Penurunan tersebut seiring dengan belanja konsumsi masyarakat pada kelompok sandang, alas kaki, dan jasa perawatan yang meningkat sebesar -0,06% pada tahun lalu Nurlisna Fera (2023). PT Multi Garmen Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi pakaian. Cardinal merupakan Merek yang kelola oleh PT Multi Garmen Jaya. PT. Multi Garmen Jaya menggunakan mesin canggih dibidang konveksi pakaian. Selain pakaian, PT. Multi Garmen Jaya juga memproduksi sepatu, topi hingga tas. Dengan dukungan tim pengembangan produk, PT Multi Garmen Jaya dapat memproduksi produk yang inovatif.

Dampak motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan sangat signifikan. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arah yang jelas kepada karyawan, meningkatkan komitmen dan tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Di sisi lain, motivasi yang kuat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasional mereka, serta membantu menjaga konsistensi dalam menghasilkan hasil terbaik dalam

pekerjaan mereka. Kedua faktor ini bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang dapat berdampak positif pada kinerja dan hasil organisasi. Kepemimpinan dan juga motivasi menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan namun, pemahaman yang kurang tentang kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diteliti di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki fenomena atau masalah yang berkaitan tentang pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di industri garmen tersebut yang nantinya akan dijadikan bahan yang akan diteliti dalam penelitian berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara”*

Dengan demikian, penelitian dapat bertujuan untuk mengeksplorasi pemahaman yang lebih dalam tentang suatu topik pengaruh kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang baik dan berkualitas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara?
2. Apakah motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara silmultan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperoleh manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pengembangan pada kinerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.
2. Manfaat bagi penulis
Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis dalam mengimpletasikan teori dan ilmu yang telah didapatkan di perkuliahan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Manfaat bagi pihak lain
Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi pembaca untuk mempelajari tentang pentingnya kepemimpinan dan motivasi terhadap perkembangan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup yang akan dibahas pada penulisan skripsi ini hanya kepemimpinan dan motivasi khususnya pada PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. Membatasi ruang lingkup, penulis hanya membahas mengenai hal – hal sebagai berikut :

1. Pengertian kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Pembahasan tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

Batasan periode data yang diambil dari tanggal 26 Mei 2024 sampai 18 Juni 2024.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam menggambarkan penelitian skripsi ini, maka pembahasan dilaksanakan dengan meliputi hal yang dijabarkan seperti berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam pendahuluan meliputi latar belakang permasalahan tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Didalam tinjauan pustaka meliputi teori-teori yang akan digunakan untuk menganalisis temuan penelitian. Ini mencakup teori dan model yang relevan dengan topik penelitian, seperti teori motivasi dan kepemimpinan dalam konteks kinerja kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian berisi kualitatif statik terkait dengan populasi, sampel dan definisi operasional variabel dengan teknik pengumpulan data SPSS.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil yang berkaitan dengan penelitian yang diuji menggunakan pengujian dekripsi data, pengujian hipotesis, keterbatasan penelitian dan juga implementasi pengujian.

BAB V : PENUTUPAN

Berisikan kesimpulan dan rangkuman dari hasil penelitian yang sudah dilakukan yang diharapkan dapat membantu pembaca dalam mengetahui secara singkat tentang penelitian yang dijalankan



UNIVERSITAS

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang atau kelompok dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau mencapai suatu tujuan. Kinerja di tempat kerja, baik sebagai individu, tim, atau organisasi, dapat didefinisikan dalam beberapa cara, termasuk sejauh mana tujuan terpenuhi dan keberhasilan atau kegagalan proyek tertentu.

Menurut Setyo Widodo et al., (2022) Istilah "kinerja" berasal dari frasa bahasa Inggris "*job performance*" dan "*actual performance*", yang berarti "*kinerja kerja*" atau "pekerjaan yang benar-benar dilakukan oleh seseorang". Hal ini mengacu pada hasil yang dicapai seorang karyawan saat memenuhi tugas yang diberikan kepadanya.

Memberikan pekerjaan yang memenuhi atau melampaui harapan organisasi adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kinerja yang unggul. Efisiensi, efektivitas, kualitas, dan produktivitas dalam pekerjaan merupakan komponen kinerja yang baik. Karena berkaitan erat dengan perkembangan, prestasi, dan umur panjang seseorang, kelompok, atau organisasi, kinerja yang baik sering kali menjadi penekanan utama dalam banyak situasi. Meningkatkan kinerja sering kali memerlukan identifikasi, pengukuran, dan pengendalian variabel-variabel yang memengaruhi kinerja.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Puspita (2022) indikator yang akan diukur untuk kinerja setiap karyawan, ada lima yang perlu dipertimbangkan :

1. Kualitas

Saat mengevaluasi kinerja, penting untuk mempertimbangkan seberapa baik pekerja merasakan bakat dan kemampuannya digunakan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas

Jumlah yang diberikan dalam unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan relevan di sini.

3. Ketepatan waktu

Dengan tujuan menyinkronkan hasil keluaran dan memanfaatkan waktu orang lain sebaik-baiknya, ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan selesai pada awal waktu tertentu.

4. Efektivitas

Efisiensi adalah sejauh mana suatu organisasi memanfaatkan energi, uang, teknologi, dan bahan mentahnya secara paling efisien untuk meningkatkan kinerja masing-masing unitnya.

5. Kemandirian

Seberapa besar kebebasan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sebagaimana ditentukan oleh uraian tugasnya disebut tingkat kemandirian. Pada tingkat otonomi ini, pekerja juga bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mempunyai tanggung jawab kepada lembaga.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Islam et al., (2019) “Leadership as the process of influencing the activities of an organized group in its efforts toward goals setting and goal achievement.” Yang dapat diartikan “Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisasi dalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.”. mendefinisikan kepemimpinan berarti memberikan pengaruh terhadap kegiatan kelompok sehingga mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dikaitkan dengan lebih dari sekedar posisi atau jabatan seseorang; ini juga tentang serangkaian kualitas kepribadian mereka yang unik. Kepemimpinan, menurut pandangan ini, adalah lebih dari sekedar memiliki kemampuan untuk mendapatkan rasa hormat dan kepatuhan dari bawahannya; namun juga tentang pengaruh pemimpin dan atribut yang memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik.

2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pendekatan yang mereka gunakan dalam membimbing timnya menuju kesuksesan. Dalam interaksi mereka dengan pengikut dan dalam menanggapi tantangan tertentu, pemimpin menampilkan berbagai sikap, perilaku, dan pendekatan yang membentuk gaya kepemimpinan mereka. Dua kategori utama pendekatan kepemimpinan adalah transaksional dan transformasional. Ada dua aliran pemikiran utama dalam mengelola perusahaan: gaya transaksional dan transformasional:

Kapasitas seorang pemimpin dalam membimbing dan mengoordinasikan upaya orang-orang yang bekerja di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi inilah yang disebut Sriastuti Nur Winda (2023).

Sementara itu, kepemimpinan transaksional diartikan oleh Arifudin STEI Al-Amar Subang (2020) sebagai gaya manajemen di mana pemimpin menekankan pada pengembangan hubungan yang kuat dengan bawahannya melalui interaksi interpersonal. Gaji, kinerja, kebiasaan kerja, dan perjanjian etika menjadi dasar pelatihan ini.

Perbedaan utama antara kepemimpinan transaksional dan transformasional adalah bahwa kepemimpinan transaksional berupaya untuk mempengaruhi perubahan pada pengikutnya, sedangkan kepemimpinan transformasional berfokus pada sifat hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Ada tren yang berkembang di banyak perusahaan untuk menggabungkan aspek filosofi dan gaya kepemimpinan.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Kartono menegaskan bahwa kepemimpinan dapat ditentukan oleh enam faktor (firmansyah Amin Nazhar, 2022) :

1. **Integritas:** Kapasitas untuk secara konsisten berperilaku dan membuat penilaian sejalan dengan prinsip moral dan etika; ini adalah ciri seorang pemimpin yang baik.
2. **Kepercayaan (*Trustworthiness*):** Memiliki integritas dan kejujuran dalam interaksi dan kapasitas untuk membangun kepercayaan dan keamanan di antara pengikut atau anggota tim adalah kualitas kepemimpinan.
3. **Kepemimpinan** adalah tentang memiliki visi yang jelas dan mampu mendorong anggota tim atau organisasi Anda untuk mengikutinya.
4. **Komitmen** seorang pemimpin terhadap tujuan organisasi atau tim dan kemampuan mereka untuk menginspirasi orang lain untuk melakukan hal yang sama adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang komitmen.

5. Untuk menjadi pemimpin yang memberdayakan, seseorang harus mampu memberikan kebebasan, tanggung jawab, dan sumber daya yang dibutuhkan anggota tim atau bawahannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
6. Kapasitas untuk menginspirasi dan mendorong pengikutnya untuk melakukan perubahan positif pada diri mereka sendiri dan lingkungan mereka merupakan inti dari kepemimpinan transformasional.

2.1.2.4 Dimensi Kepemimpinan

Marquardt (2002) menjelaskan dimensi pemimpin terdiri dari:

1. Pemikir sistem

Peng analisis sistem yang kompleks Tugas seorang pemimpin adalah menemukan solusi. Kemampuan berpikir sistematis sangat penting untuk pemecahan masalah yang efektif. Oleh karena itu, kapasitas untuk mendeteksi masalah yang ada dengan memantau hubungan antara masalah, peristiwa, dan data penting merupakan komponen penting dari sistem. Setiap potensi ancaman terhadap organisasi, baik yang berasal dari dalam maupun luar, harus dipertimbangkan dengan cermat.

2. Agen perubahan

Agen di Peru harus memiliki kompetensi tinggi dan mahir dalam mengenali dan menerapkan perubahan agar bisnisnya dapat bertahan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang memerlukan energi, namun konsekuensi akhirnya adalah perubahan.

3. Pencipta

Imajinasi, dukungan, dan dorongan kreativitas adalah kualitas penting dalam diri seorang pemimpin. Pemimpin harus selalu berpikiran terbuka dan bersedia mendengarkan sudut pandang lain.

4. Pelayan dan administrator

Kebutuhan semua orang, termasuk kebutuhan karyawan, klien, dan tetangga, harus menjadi prioritas utama para pemimpin. Setiap orang mulai dari konsumen dan staf hingga masyarakat luas harus menjadi prioritas kepemimpinan. Kepemimpinan yang mengedepankan pelayanan yang lebih baik, pandangan yang lebih lengkap tentang pekerjaan, kerja tim, dan pengambilan keputusan bersama.

5. Koordinator polikronik

Memiliki kemampuan untuk mengatur banyak prioritas sekaligus merupakan keterampilan penting bagi para pemimpin. Banyak orang asing yang baik membantu mereka, dan mereka harus menghadapi banyak kejutan. Pemimpin harus mampu berkonsentrasi.

6. Instruktur dan pelatih

Siswa mendapat manfaat dari kemampuan pemimpin dalam membawa kedamaian, inspirasi, dan dukungan, yang pada gilirannya meningkatkan pembelajaran dan ketahanan mereka. Harus memiliki kemampuan untuk memberi energi dan mendorong staf, membantu mereka berkembang, dan menghasilkan karya terbaik mereka.

7. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi tim, klien, dan rekan-rekannya sama pentingnya dengan kemampuan mereka untuk membentuk masa depan organisasi.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

(Fransiska & Tupti, 2020). mengutip Siagian yang mengatakan hal ini. Didefinisikan oleh lembaga sebelumnya, “Inspirasi pekerja adalah kunci yang membuka pintu bagi setiap anggota organisasi untuk mengeluarkan seluruh potensi pengetahuan, keterampilan, energi, dan waktu mereka untuk menyalurkan potensi mereka. tanggung jawab mereka, memenuhi tenggat waktu mereka, dan pada akhirnya mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tingkat motivasi seseorang menentukan sejauh mana mereka akan berusaha mencapai tujuan mereka. Faktor internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik), seperti pujian atau tekanan teman sebaya, dapat menginspirasi orang untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Keinginan untuk mencapai tujuan, memberikan dampak positif, dan memenuhi kebutuhan mendasar seperti makanan, tempat tinggal, dan cinta hanyalah beberapa dari sekian banyak jenis motivasi. Individu dapat memperoleh manfaat besar dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan menguasai seni manajemen motivasi dan meningkatkan dorongan intrinsik mereka.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Robbins indikator dalam jurnal (Yuliantini & Santoso, 2020) motivasi meliputi :

1. Elemen motivasi yang melekat pada individu, atau faktor intrinsik, mencakup hal-hal seperti pertumbuhan pribadi, penerimaan, tanggung jawab, dan pencapaian.
2. Unsur motivasi yang datang dari luar diri individu atau variabel ekstrinsik meliputi hal-hal seperti manajemen, fasilitas, aturan, dan keadaan kerja.

2.2 Deskripsi Konseptual

Tabel II. 1 Deskripsi Konseptual

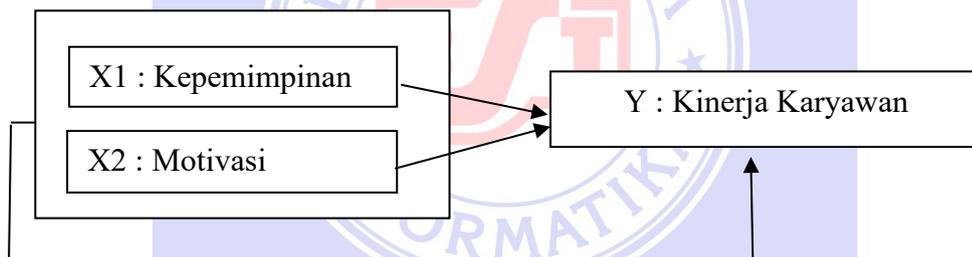
No	Judul Pendahuluan	Nama Peneliti	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Manajemen, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Karyawan yang Berhubungan dengan Produktivitas di PT Ada Univenus Serang.	Nazhar Amin Firmansyah dan Vera Maria	2022	- Kepemimpinan - Motivasi - Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berdampak signifikan dan positif terhadap produktivitas staf. 2. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. 3. Ketika para pekerja merasa antusias terhadap apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, hal itu terlihat dari hasil kerja mereka.
2	Kinerja Pegawai yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja Tergambar pada Cv. Perencana Acara Persatuan	Tjiong Fei Lie dan Dr.Ir. Hotlan Siagian, M.Sc	2018	- Motivasi - Kinerja karyawan	1. Motivasi karyawan berhubungan baik dengan prestasi kerja karyawan CV, menurut penyelidikan. Union Gathering Produktivitas karyawan akan

					meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasi intrinsik.
3	Dampak Sifat Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Hasil Organisasi	Wisnu Prajogo	2020	- Kepemimpinan - Kinerja karyawan	Peran itu dimainkan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan dan membedakan kedua gaya kepemimpinan tersebut dalam hal pengaruhnya terhadap produktivitas individu karyawan.
4	Peran Manajemen, Inspirasi, dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	Indra Marjaya & Fajar Pasaribu	2019	- Kepemimpinan - Motivasi - Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan PDAM mempunyai dampak buruk yang tidak berarti terhadap kinerja staf. Tirta Deli, Kabupaten Deli Serdang. 2. Memotivasi pekerja di PDAM Tirta Deli di Kabupaten Deli Serdang mempunyai dampak yang kecil namun menguntungkan terhadap

					produktivitas.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam Pekerjaan	Sriastuti Nur Winda S	2023	- Motivasi - Kinerja karyawan	<p>1. Keterlibatan pemberi kerja dan gaya manajemen transformasional berkorelasi positif dan signifikan berdasarkan hasil studi regresi dan korelasi.</p> <p>2. Hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kinerja, yang memberikan lebih banyak bukti bahwa nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin yang mempraktikkan</p>

					<p>n kepemimpinan transformasion al berpengaruh terhadap dorongan karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan.</p>
--	--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Berpikir



Dalam proses mengembangkan tantangan penelitian, hipotesis berfungsi sebagai solusi yang berhasil, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2019) hipotesis sebagai jawaban sementara di rumusan masalah penelitian. Temuan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kerangka di atas:

H₀ = Tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

H₁ = Adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

H₀₁ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

HI₁ : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya
Jakarta Utara.

H0₂ : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya
Jakarta Utara.

HI₂ : Ada Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya
Jakarta Utara.

H0₃ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT
Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

HI₃ : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi
Garmen Jaya Jakarta Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat kuantitatif Statistik. Penggunaan metode kuantitatif statistik dalam penelitian memberikan keuntungan yang signifikan dalam hal pemahaman data dan hubungan antar variabel.

Menurut (Sugiyono, 2010) Analisis kuantitatif statistik adalah cabang statistik yang berfokus pada pengumpulan, analisis, interpretasi, dan interpretasi data. Statistik kuantitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena menggunakan data numerik yang sering berasal dari sampel populasi yang relevan. Metode statistik memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antara variabel, yang dapat digunakan untuk membuat prediksi dan keputusan berbasis data.

Penelitian ini dilakukan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. PT multi Garmen Jaya Jakarta Utara beralamat di Jalan Letjen Suprpto Rukan Graha Cempaka Mas Bl A/32 10640 Daerah Khusus Ibukota Jakarta Daerah Khusus Ibukota Jakarta PT. Multi Garmen Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi pakaian. PT. Cardinal merupakan Merek yang dikelola oleh PT. Multi Garmen Jaya. PT. Multi Garmen Jaya menggunakan mesin canggih dibidang konveksi pakaian. Selain pakaian, PT. Multi Garmen Jaya juga memproduksi sepatu, topi hingga tas.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut (Lesmana, 2021) populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri yang sama dan hidup menempati ruang yang sama pada waktu tertentu. Populasi merupakan seluruh karyawan yang ada didalam suatu perusahaan. Menurut Sugiyono (2013) dalam jurnal (Yuzairi & Aguss, 2022) populasi adalah domain umum yang meliputi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan disimpulkan. Dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian adalah kelompok atau kumpulan individu, objek, atau entitas yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi subjek penelitian. Populasi ini merupakan target dari penelitian dan menjadi sumber data untuk diambil sampelnya. Dalam penelitian, penting untuk mendefinisikan populasi secara jelas agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan dan digeneralisasikan dengan tepat. Oleh karena itu, dalam penelitian biasanya mengambil sampel dari populasi tersebut untuk dianalisis agar sampel dapat mewakili karakteristik populasi secara akurat. Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Multi Garmen Jaya dengan jumlah populasinya adalah 45 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah subset dari populasi yang digunakan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi tentang populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampling menggunakan seluruh populasi karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara berjumlah 45 karyawan. Sampel jenuh adalah teknik untuk melakukan survei di mana semua peserta dalam survei digunakan sebagai subjek survei. Teknik pengumpulan sampel yang mencakup semua anggota populasi dikenal sebagai

sampling jenuh (Lubis, 2021). Ini biasanya terjadi ketika ukuran populasi sangat kecil, memungkinkan seluruh populasi untuk dipelajari tanpa memilih subkelompok tertentu. Karena setiap anggota populasi termasuk dalam penelitian, penggunaan sampel jenuh memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi masalah dengan persiapan sampel dan bias.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Menyangkut penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Gramen Jaya Jakarta Utara. Variabel yang digunakan pada penelitian yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). kinerja (X1), motivasi (X2) menjadi. Sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat.

Menurut (Y. Casmadi, Irfan Azis, 2019) operasionalisasi variabel adalah proses mengubah konsep atau variabel abstrak menjadi definisi yang spesifik dan dapat diukur yang dapat digunakan dalam penelitian atau pengembangan. Ini mencakup prosedur atau langkah-langkah yang jelas untuk memahami, menyesuaikan, dan menganalisis variabel tersebut. Operasionalisasi penting dalam penelitian karena memastikan bahwa variabel yang sedang dipelajari dapat diubah dengan cara yang konsisten dan andal, sehingga memungkinkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengoperasionalkan variabel guna menentukan jenis, dimensi, indikator, skala, dan variabel yang relevan dengan pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan alat statistik.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik yang dikenal sebagai teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber dengan tujuan

meningkatkan penelitian atau analisis. Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan penelitian adalah teknik pengumpulan. Menurut (Sugiyono, 2012) menjelaskan bahwa peneliti menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan dengan cara yang tidak merusak oleh peneliti, sedangkan metode kedua adalah sumber yang secara sporadis menyediakan data kepada pengumpul data, seperti melalui dokumen. Sumber dan teknik yang digunakan :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data yaitu pendekatan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk suatu penelitian. Teknik ini penting karena menentukan kualitas dan akurasi data yang diperoleh, yang pada gilirannya mempengaruhi validitas dan keandalan temuan penelitian. Penelitian dilakukan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara guna mendapatkan gambaran sesungguhnya yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti. Teknik yang digunakan yaitu :

a. Observasi

Observasi digunakan untuk membuat materi yang digunakan untuk mempelajari topik yang berkaitan dengan masalah yang akan diangkat di perusahaan untuk memahami masalah spesifik yang ada.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dalam bentuk tanggapan tertulis terhadap pertanyaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data dari berbagai sumber terdokumentasi. Materi-materi ini bisa mencakup buku, jurnal

akademik, artikel, laporan penelitian, dokumen yang telah ditulis ulang, dan materi tertulis lainnya. Penelitian kepustakaan sering digunakan untuk mengidentifikasi kekurangan penelitian, menghasilkan hipotesis baru, atau memperoleh pemahaman teoretis atau historis tentang suatu topik tertentu. Metode yang dapat digunakan adalah Jurnal penelitian, internet dan buku.

Berikut penjelasan dari masing-masing metode :

- a. Jurnal-jurnal penelitian atau jurnal terdahulu digunakan untuk mencari analisis temuan penelitian objektif.
- b. Internet digunakan untuk pengumpulan data dengan cara mencari informasi terkait topik penelitian yang dipublikasikan secara online, baik itu jurnal, buku, atau artikel yang ditulis oleh penulis.
- c. Buku digunakan untuk data yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian.

3.5. Teknik Analisis Data

(Hartono, 2018) mengatakan bahwa proses penting untuk menginterpretasikan data yang dapat diandalkan guna mendukung temuan penelitian adalah analisis data. Analisis data responden menjadi proses mengolah dan mengevaluasi data yang didapat dari responden melalui survei, kuesioner dan wawancara, digunakan untuk mendapatkan lebih banyak wawasan. Analisis data bertujuan untuk menemukan informasi yang bermanfaat, membuat kesimpulan, dan mendukung mengambil keputusan. Analisis data dapat dikelompokkan menurut Data didasarkan pada jenis dan variabel yang dikumpulkan dari hasil jawaban responden, data dianalisis untuk setiap variabel yang dievaluasi, Perhitungan dibuat untuk mengidentifikasi masalah-

masalah lalu menghasilkan hipotesis. Berusahalah untuk memperbaikinya (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif statistik.

3.5.1 Kuantitatif Statistik

(Sugiyono, 2016) Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran objektif dan analisis numerik dari data yang dikumpulkan melalui survei, kuesioner, atau pengamatan. Hasilnya dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut (Bisnis et al., 2019) disebutkan bahwa analisis statistik mengacu pada teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data secara jelas dan ringkas atau untuk mengilustrasikan data yang telah dikumpulkan sebelumnya guna mengidentifikasi hasil yang valid yang dapat diterapkan pada semua sampel atau untuk menggeneralisasi data. Teknik analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menyajikan data secara mudah dimengerti sehingga tren dan pola dapat dipahami dengan mudah. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah memberikan gambaran umum tentang data yang dikumpulkan untuk studi saat ini tanpa mengungkapkan informasi apa pun yang dapat mengarah pada populasi yang lebih besar. Menurut Wardani (2012) dalam (Ayuka et al., 2021) skala *Likert* digunakan untuk menilai karakter moral individu atau kelompok. Skala *Likert* adalah alat pengukuran yang umum digunakan dalam survei dan kuesioner untuk mengukur ketelitian, ketekunan, dan persepsi responden terhadap pertanyaan atau jawaban. Skala ini biasanya terdiri dari beberapa pernyataan yang mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Evaluasi akan dilakukan terhadap beberapa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi berbagai instrumen, termasuk pertanyaan dan pernyataan. Variabel yang

akan dinilai disebut variabel indikator. Indikator ini digunakan sebagai alat yang cermat untuk menyoroiti item-instrumen yang mewakili pernyataan atau pertanyaan.

Kategori pembobotan dalam skala *likert* sebagai berikut:

Tabel III. 1 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: (Ayuka eit al., 2021)

Instrumen penelitian skala likert dapat dibuat sebagai daftar periksa atau sebagai pilihan acak. Mengaculasikan kepada ketentuan ini digunakan guna menghitung validitas dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner kemudian dilaporkan rata-rata menggunakan rumus (frekuensi x bobot) / sampel (n).

Setelah didapatkan hasil untuk mengkategorikan dan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan nilai minimal 1 – 5 maksimal.

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut yang akan ditampilkan seperti berikut:

Tabel III. 2 Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1.00 – 1.80	Sangat Kurang
1.81 – 2.60	Kurang
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Besar
4.20 – 5.00	Sangat Besar

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6 Uji Kualitas Data

Penilaian kualitas data adalah proses untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan atau digunakan dalam suatu sistem memenuhi standar yang relevan dalam hal akurasi, konsistensi, realisme, dan relevansi. Kualitas data sangat penting untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari data tersebut akurat dan dapat dijelaskan. Penilaian kualitas data adalah langkah penting dalam manajemen data karena data berkualitas buruk dapat memiliki dampak negatif pada hasil analisis dan formulasi kontra-argumen yang dapat merugikan bisnis atau proyek.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Mufarrikoh, 2019) uji validitas berbicara tentang sebuah ukuran yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut sah atau dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel. Menurut (Darma, 2021) Uji validitas adalah kemampuan jenis instrumen tertentu untuk mengukur ukuran. Penilaian validitas adalah proses yang dirancang untuk memastikan bahwa instrumen dan alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian secara akurat mencerminkan apa yang tidak diukur. Validitas merupakan konsep penting dalam penelitian karena menentukan seberapa tepat dan akuratnya suatu hasil pengukuran. Ketentuan uji validitas terdapat pada kolerasi yang dimiliki terhadap skor total pada variabel.

Kriteria pengujian :

1. Jika r hitung lebih besar dari $> r$ tabel, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid.
2. Jika r hitung lebih kecil dari $< r$ tabel, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tidak valid.

3. Dapat disimpulkan bahwa prosedur pemeriksaan validitas adalah metode yang dirancang untuk memverifikasi alat dan instrumen pengukuran untuk digunakan penelitian dalam menentukan apa yang ingin diukur. Validitas adalah konsep penting dalam penelitian karena dapat menentukan temuan penelitian yang akurat dan dapat diandalkan.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Mufarrikoh, 2019) Koefisien reliabilitas adalah ukuran konsistensi responden terhadap instrumen pada variabel tersebut. Uji reabilitas adalah proses untuk menilai seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen atau alat pengukur dalam menghasilkan hasil serupa jika diulang pada waktu yang berbeda atau dalam situasi yang serupa. Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk menilai sejauh mana alat pengukur tersebut dapat mengukur apa yang dimaksudkan tanpa mengalami perubahan yang signifikan dari satu pengguna ke pengguna lainnya.

Metode yang paling umum digunakan adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Koefisien *Cronbach's Alpha* merupakan cara menghitung rata-rata korelasi antar item dalam instrumen. Nilai alpha nilai antara 0 - 1, nilai lebih tinggi menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Menurut (Darma, 2021) kriteria pengujian *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

1. Jika skor *Cronbach's Alpha* > tingkat signifikansi, maka dapat dikatakan reliabel.
2. Jika skor *Cronbach's Alpha* < tingkat signifikansi, maka dapat dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian asumsi statistik yang diuji untuk memastikan bahwa model atau teknik analisis yang digunakan dalam statistika

parametrik memenuhi syarat untuk digunakan dengan benar. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk memastikan bahwa hasil analisis statistik yang diperoleh valid dan dapat diandalkan, dan untuk menghindari bias dalam interpretasi hasil.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah analisis statistik yang dilakukan untuk menentukan apakah sampel data berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Ini mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal, yang penting untuk membuat inferensi statistik tertentu dan untuk menerapkan uji statistik tertentu yang mengasumsikan normalitas (Soraya et al., n.d.). Teknik analisis yang disebut Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah sampel data mewakili populasi yang terdistribusi secara normal. Penting untuk memastikan bahwa data dapat digunakan untuk analisis statistik yang memerlukan asumsi distribusi normal, seperti pengujian hipotesis dan penghitungan interval kepercayaan.

Metode lain untuk mengevaluasi normalitas adalah metode One Sample Kolmogorov-Smirnov (Mardiatmoko G, 2020). Kriteria yang digunakan untuk mengevaluasinya adalah sebagai berikut:

1. Data akan memiliki distribusi normal jika tingkat signifikansi (Asym Sig 2 tailed) lebih besar dari 0,05.
2. Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2) kurang dari 0,05, data tidak akan terdistribusi secara normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Jika suatu model regresi menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, ahli statistik dapat menerapkan uji multikolinearitas untuk mengidentifikasinya. Dalam model regresi, multikolinearitas terjadi ketika terdapat tingkat korelasi yang tinggi

antara setidaknya dua variabel independen. Estimasi parameter regresi dan interpretasi temuan analisis mungkin terhambat oleh hal ini.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya oleh (Mardiatmoko G, 2020) Dalam model regresi, multikolinearitas terjadi ketika dua variabel independen dibandingkan atau terdapat hubungan linier murni. Jika seluruh atau sebagian variabel bebas dalam model regresi merupakan fungsi linier, maka model tersebut dikatakan multikolinear. Menelaah Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransinya merupakan salah satu pendekatan untuk menganalisis dampak multikolinearitas. Dengan asumsi toleransi lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih rendah dari 10, tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heterokodastisitas

Apabila variasi residu tidak sejalan dengan setiap masukan dalam model regresi, hal ini disebut heteroskedastisitas. Salah satu pendekatan untuk menghubungkannya dengan Uji Glejser adalah dengan menjalankan pengujian dengan meregresi setiap variabel pada nilai absolut residu. Nilai absolut merupakan penjumlahan seluruh nilai positif, sedangkan residu merupakan selisih antara nilai ekspektasi dan nilai residu variabel Y. Heteroskedastisitas tidak dapat timbul jika nilai p korelasi antara variabel terikat dengan residu lebih besar dari 0,05 (Mardiatmoko G, 2020). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat residu yang menunjukkan kesalahan model regresi tidak konstan. Hal ini penting karena estimasi parameter yang tidak efisien dan validitas temuan analisis regresi yang terganggu mungkin disebabkan oleh heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2015) dalam (Manalu, 2022):“ Untuk menentukan variabel dependen dan independen tertentu yang terkait, seseorang dapat menggunakan analisis regresi.

Koefisien interpolasi linier antara 0 dan 1 atau 0 dan -1. Umpan balik negatif dan positif memperkuat hubungan. Umpan balik positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel tidak berubah, maka variabel lainnya juga akan berubah secara sah. Bias negatif mengaburkan arah perubahan jangka panjang. Jika satu variabel negatif, maka yang lain juga akan negatif. Analisis ini digunakan untuk memahami tingkat ketergantungan atau kekuatan variabel dependen (X).

Hasil positif atau negatif dapat dihasilkan dari hitungan korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang signifikan jika koefisien determinasinya positif. Namun, jika koefisien korelasi negatif, ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang signifikan. Berikut ini daftar untuk memberikan menggambarkan koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel III. 3 Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Hikmah & Saputra, 2023)

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) terhadap Y (*Kinerja Karyawan*).

$$Y = a + B (X1) + B (X2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstan

$B (X1)$ = koefisien regresi $X1$

$B (X2)$ = koefisien regresi $X2$

3.8 Uji Hipotesis

Menurut (Ika Harlyan, 2012) Uji hipotesis adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak hipotesis berdasarkan parameter populasi. Hipotesis adalah penerapan penilaian pada situasi yang agak lebih bermasalah karena masih memerlukan diferensiasi. Memahami hipotesis melibatkan tiga proses utama: 1) Mencari media halaman arahan yang relevan; 2) Mengidentifikasi teori atau hipotesis yang relevan yang bertindak sebagai mediator antara variabel dependen dan independen dalam konteks pengembangan analisis; 3) Menggunakan statistik yang dapat diandalkan sebagai alat uji t (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis akan ditolak jika salah dan diterima jika benar. Hasil analisis dan pengujian hipotesis sangat signifikan dalam kaitannya dengan fakta-fakta yang ditetapkan sebelumnya. Perbandingan antara variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan (X1). Tetapkan tingkat signifikansi pada 10% atau 0,1, bersama dengan deviasi kuadrat rata-rata ($df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ untuk memahami wilayah F_{tabel} sebagai titik awal untuk analisis dan pengujian hipotesis. Langkah-langkah berikut yang diambil dalam simulasi adalah:

1. Tentukan kondisi yang digunakan untuk menilai ketangguhan uji t dan uji F .
Identifikasi ukuran sampel yang tidak mudah didapat. Misalnya, bagi n dengan 30 atau 50 dst.
2. Untuk memeriksa perbedaan antara uji t dan uji F dengan ukuran sampel besar yang berbeda.
3. Tunjukkan ukuran efek yang tidak terlalu mencolok untuk menghitung daya fungsi t dan F . Misalnya satu standar deviasi adalah ukuran efek.

Setelah menganalisis setiap titik data, tentukan apakah $p < 0,05$ secara konsisten menyajikan titik data yang konsisten dengan hipotesis nol. (Qurnia Sari et al., 2017).

3.8.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut (Herlina, 2019) Gunakan Uji F untuk memastikan tingkat signifikansi perubahan relatif variabel independen dan dependen. Seorang peneliti dapat memilih untuk menggunakan tingkat signifikansi 0,01 (1%), 0,05 (5%), atau 0,10 (10%), tergantung selera pribadinya. Tabel ANOVA menampilkan temuan uji sigmoid F. Kami menggunakan tingkat signifikansi 5% sebagai contoh. Kutipan: (Bisnis et al., 2019)

H₀: β_1 dan β_2 sama dengan 0. Ketika membandingkan pengaruh kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y), kami tidak menemukan perbedaan yang signifikan secara statistik.

H₁: β_1 dan β_2 tidak sama dengan 0. Pengaruh variabel empati (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap produktivitas (Y) berbeda.

Tingkat signifikansi $\alpha = 0,10\%$ atau 10% digunakan dalam analisis statistik. Konsep berikut kemudian digunakan untuk membandingkan temuan hipotesis Fhitung dengan hasil F_{tabel}:

Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

3.8.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

(Bisnis et al., 2019) Tersedia uji hipotesis yang tidak lengkap, khususnya melihat hubungan antara struktur I dan II. Batasan pengaruh tunggal atau signifikansi parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan pengujian ini. Uji Hipotesis (Uji t) digunakan untuk menguji variabel

independen secara parsial guna menentukan apakah variabel dependen signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% (Herlina, 2019). Motivasi karyawan (X2) dan jam kerja (Y) masing-masing menjadi variabel terikat dan bebas dalam penelitian ini. Tata cara melakukan uji T adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis, menguji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

Struktur I

$H_0 : \beta_1 = 0$. Variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Y).

Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$. Kinerja karyawan (Y) tidak terpengaruh oleh perubahan variabel motivasi (X2).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$. Variabel motivasi kerja karyawan (X2) berpengaruh besar terhadap kinerja (Y). Tingkat signifikansi 0,10% atau 10% digunakan. Jika persyaratan berikut terpenuhi dan F-hipotesis yang dihitung dibandingkan dengan F_{tabel} :

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9 Analisis Koefisien Determinasi

(Herlina, 2019) Koefisien determinasi adalah angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel Y. Untuk semua hal yang menyangkut angka, berlaku hukum R². Jika koefisiennya negatif, berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan.

1. Pemeriksaan Koefisien Determinasi Secara Bersamaan Bentuk persentase dari variabel bebas X_1 dan X_2 memungkinkan kita untuk mengamati perkiraan besarnya pengaruhnya terhadap variabel terikat Y . $Kd = R^2 \times 100\%$ adalah rumus koefisien determinasi simultan. Koefisien determinasi dilambangkan dengan Kd . Koefisien ganda kuadrat sama dengan R^2 .
2. Pengujian koefisien determinasi parsial Apabila satu variabel bebas (X) mempunyai pengaruh parsial terhadap satu variabel terikat (Y), maka koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh tersebut. $Kd = B \times$ Orde Nol $\times 100\%$ adalah rumus untuk menghitung koefisien parsial.

Di mana :

- $B =$ Beta (koefisien nilai standar)
- Jika melihat matriks korelasi antara variabel independen dan dependen, ternyata nilainya nol.

Dalam hal ini:

- $Kd = 0$ menunjukkan bahwa variabel X memiliki dampak lemah pada Y .
- $Kd = 1$ menunjukkan bahwa variabel X memiliki dampak kuat pada Y .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah proses menyajikan gambaran atau analisis dari data yang tersedia. Deskripsi data digunakan untuk menampilkan data yang diperoleh dari respons responden sehingga peneliti atau pembaca dapat dengan mudah memahaminya.

4.1.1.1 Gambaran Umum dan Lokasi Perusahaan

Didirikan pada tahun 1974, PT Multi Garmen Jaya adalah perusahaan industri berbasis rumahan. Seiring dengan kepemilikan dan manajemen perusahaan, selama 20 tahun sejak berdirinya, perusahaan ini telah tumbuh dan berkembang menjadi salah satu industri manufaktur dan garmen terkemuka di Indonesia. PT Multi Garmen Jaya adalah perusahaan yang mengandalkan konveksi produk. Salah satu merek yang dimiliki oleh PT Multi Garmen Jaya adalah Cardinal. Mereka menggunakan mesin konveksi pakaian yang canggih.

PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara beralamat di Jalan Letjen Suprpto Rukan Graha Cempaka Mas B1 A/32 10640 Daerah Khusus Ibukota Jakarta Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian dilakukan pada tanggal 26 Mei 2024 sampai dengan 18 Juni 2024.

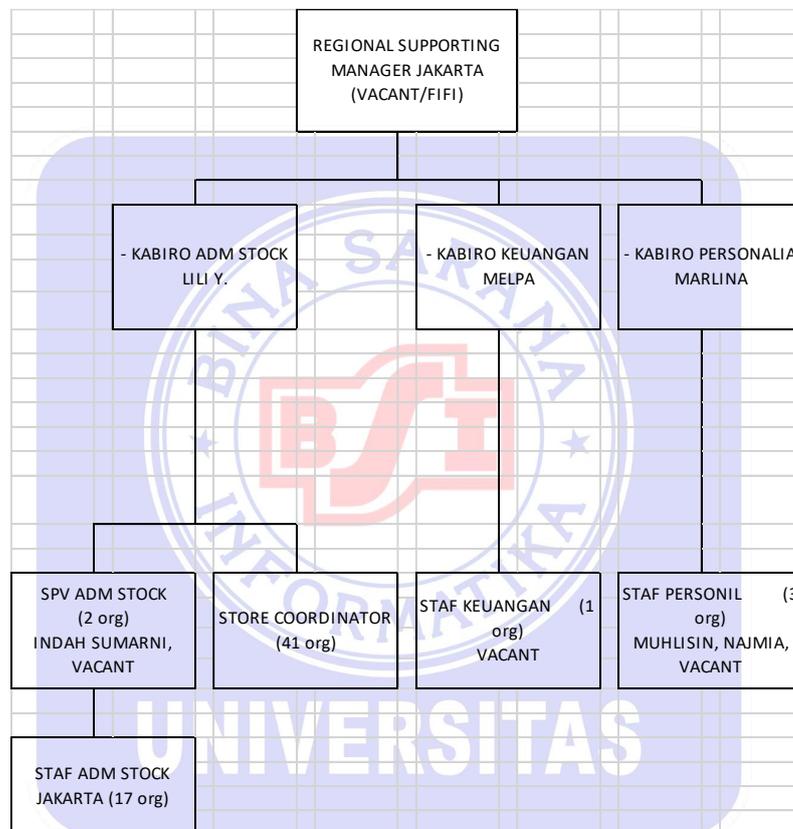
Visi dan misi PT Multi Garmen Jaya :

1. Visi

Menjadi Nomor Satu Dalam Bisnis *Apparel*.

2. Misi

Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memberikan pelayanan yang terbaik secara konsisten bagi kepuasan pelanggan.



Gambar IV. 1 Struktur Organisasi

4.1.2 Statistik Deskriptif Profile Responden

Berikut ini adalah gambaran latar belakang dari responden yang mengisi kuesioner dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel IV. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
Valid	Laki - Laki	18	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	27	60.0	60.0	60.0
	Total	45	100.0	100.0	100.0

Sumber : hasil olah data

Dari tabel IV.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara yang dijadikan responden, dari 45 responden terdapat karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 18 orang (40%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (60%).

2. Usia

Tabel IV. 2 Rata-rata Usia Karyawan

Usia		Frequency	Percent	Valid	Cumulative
Valid	20 - 30	4	8.88	8.88	8.88
	31 - 40	22	48.88	48.88	48.88
	41 - 50	19	42.22	42.22	42.22
	51 – 60	-	-	-	-
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber : hasil olah data

Dari Tabel IV.2 dapat dilihat bahwa karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara yang dijadikan responden, dari 45 reponden terdapat karyawan berumur 20 – 30 tahun sebanyak 4 orang (8,88%), karyawan berumur 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (48,88%), dan karyawan berumur 41 – 50 tahun sebanyak 19 orang (42,22%).

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Proses memverifikasi bahwa instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang perlu diukur disebut validasi. Validitas adalah konsep penting dalam penelitian karena dapat mengidentifikasi hasil studi yang akurat dan dapat diandalkan. Untuk menentukan validitas atau signifikansi variabel penelitian, uji validitas kuesioner berikut digunakan untuk menentukan apakah suatu item tertentu valid atau tidak, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

1. Variabel Kepemimpinan

Variabel ini memiliki lima pernyataan karena n adalah jumlah titik sampel yang ada, dan tabel R yang dipertimbangkan berdasarkan rumor $Df(n-2)$. Jumlah sampel (n) adalah 0,294. Dan pernyataan tersebut dikatakan valid jika R hitung > R tabel yang diperiksa. Penjabaran pertanyaan yang dianggap valid :

Tabel IV. 3 Uji Validitas (XI), Kepemimpinan (X2)

		Correlations					
		XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	TOTAL XI
XI.1	Pearson Correlation	1	.496**	.728**	.560**	.684**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.2	Pearson Correlation	.496**	1	.634**	.509**	.480**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.3	Pearson Correlation	.728**	.634**	1	.427**	.631**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.4	Pearson Correlation	.560**	.509**	.427**	1	.519**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.5	Pearson Correlation	.684**	.480**	.631**	.519**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000

N	45	45	45	45	45	45
Pearson Correlation	.848**	.778**	.842**	.751**	.822**	1
TOTAL_XI Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45	45	45

Sumber : hasil olah data

2. Variabel Motivasi

Variabel ini mewakili lima hipotesis karena tabel R yang dipertimbangkan berdasarkan rumus $Df(n-2)$ di mana n adalah jumlah sampel yang hadir, sekitar 0,294. Selain itu, pernyataan dianggap sah jika R hitung > R tabel yang diperiksa. Berikut adalah lima pernyataan yang dianggap berikut :

Tabel IV. 4 Uji Validitas (X2) Motivasi

		Correlations					
		XII.1	XII.2	XII.3	XII.4	XII.5	TOTAL_XII
X2.1	Pearson Correlation	1	.698**	.719**	.607**	.772**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.698**	1	.662**	.553**	.631**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.719**	.662**	1	.484**	.616**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.607**	.553**	.484**	1	.622**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.772**	.631**	.616**	.622**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.901**	.853**	.820**	.771**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

Sumber : hasil olah data

1. Kinerja Karyawan

Variabel ini mewakili lima hipotesis karena tabel R yang dipertimbangkan didasarkan pada rumor $Df(n-2)$ di mana n adalah jumlah sampel yang ada, sekitar 0,294). Selain itu, pernyataan dianggap valid jika R hitung > R tabel yang diperiksa. Berikut adalah lima pernyataan yang dianggap valid:

Tabel IV. 5 Uji Validitas (Y) Kineirja Karyawan

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.781**	.699**	.625**	.704**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.781**	1	.536**	.553**	.529**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.699**	.536**	1	.695**	.639**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.625**	.553**	.695**	1	.720**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.704**	.529**	.639**	.720**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.902**	.815**	.839**	.843**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

Sumber : hasil olah data

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran sesuatu yang dapat dipercaya atau situasi yang dapat dipercaya. Tujuannya adalah untuk menentukan tingkat konsistensi dari sampel yang digunakan oleh peneliti, sehingga sampel tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten meskipun dilakukan berulang kali

menggunakan sampel dan pewawancara yang sama. Dasar untuk mengambil keputusan terhadap uji reliabilitas adalah bahwa angket atau kuesioner harus memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70.

1. Kepemimpinan

Tabel IV. 6 Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Sumber : hasil olah data

Uji realibilitas untuk variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864 lebih besar dari 0,7.

2. Motivasi

Tabel IV. 7 Uji Reabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Sumber : hasil olah data

Uji realibilitas untuk variabel motivasi dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 lebih besar dari 0,7.

3. Kinerja Karyawan

Tabel IV. 8 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Sumber : hasil olah data

Uji realibilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900 lebih besar dari 0,7.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi data dalam suatu sampel mengikuti distribusi normal. Distribusi normal adalah asumsi penting dalam banyak analisis statistik, seperti uji-t, ANOVA, dan regresi linier. Oleh karena itu, menguji normalitas data adalah langkah penting dalam analisis data. Data distribusi normal apabila signifikansi (2-tailed) $> 0,05$. Berikut hasil dari masing – masing variabel :

Tabel IV. 9 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
N	45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.6000	22.4444 22.4000
	Std. Deviation	2.41586	2.91201 2.99545
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.198 .193
	Positive	.160	.190 .193
	Negative	-.173	-.198 -.192
Kolmogorov-Smirnov Z	1.161	1.327	1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)	.135	.059	.071

Sumber : hasil olah data

Dilihat dari hasil pada tabel hasil olah data, kepemimpinan (X1) memiliki hasil signifikansi sebesar $0,135 > 0,05$ yang dapat diartikan distribusi data normal. Pada bagian motivasi (X2) hasil signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$ yang dapat diartikan distribusi data normal. Dan pada bagian kinerja karyawan (Y) hasil signifikansi sebesar $0,71 > 0,05$ yang dapat diartikan semua variabel pada data yang diteliti pada uji normalitas berjalan normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah prosedur yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear tinggi atau murni antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel independen. Multikolinieritas dapat menyebabkan masalah

dalam analisis regresi karena dapat membuat estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit dipahami. Berikut adalah hasil uji :

Tabel IV. 10 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.480	2.991		.495	.623	
	X1 Kepemimpinan	.973	.145	.784	6.716	.000	.733
	X2 Motivasi	-.047	.120	-.046	-.393	.696	.733

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance sebesar $0,733 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,365 < 10$.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu metode untuk mengetahui apakah varians dari residu (kesalahan) suatu model regresi linier bervariasi (heteroskedastisitas) atau tetap konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi tidak efisien dan kesalahan standar yang bias, yang mempengaruhi uji signifikansi dan interval kepercayaan. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas :

Tabel IV. 11 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.206	2.094		2.008	.051		
Kepemimpinan	.215	.101	.364	2.124	.400	.733	1.365
Motivasi	.087	.084	.178	1.038	.305	.733	1.365

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : hasil olah data

Pada uji heteroskedastisitas variabel kepemimpinan dengan nilai sig. sebesar $0,400 > 0,05$ dan variabel motivasi dengan nilai sig. sebesar $0,305 > 0,05$ maka dari hasil diatas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara suatu variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (bebas). Hal ini membantu mengidentifikasi bagaimana perubahan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil dari uji regresi linear berganda :

Tabel IV. 12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.480	2.991		.495	.623
Kepemimpinan	.973	.145	.784	6.716	.000
Motivasi	-.047	.120	-.046	-.393	.696

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Sumber : hasil olah data

Hasil uji model persamaan regresi linear berganda diatas :

$$Y = 1,480 + 0,973 (X1 Kepemimpinan) + -0,047(X2 Motivasi).$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,480 menunjukkan bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah 1,480.
2. Koefisien regresi kepemimpinan X1 sebesar 0,973 yang menyatakan bahwa setiap tambahan 1% nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah 0,973. Dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi tersebut berpengaruh positif pada variabel X1 terhadap Y.
3. Koefisien regresi motivasi X2 sebesar -0,047. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 terhadap Y tidak berpengaruh dikarenakan hasil negatif..

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menilai kontribusi individual dari setiap variabel independen terhadap model regresi. Dengan demikian, kita dapat mengetahui apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV. 13 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.480	2.991		.495	.623
Kepemimpinan	.973	.145	.784	6.716	.000
Motivasi	-.047	.120	-.046	-.393	.696

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data

Hipotesis penelitian ini memiliki pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (X2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik uji T (parsial). Agar mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan uji T yaitu tingkat signifikansi $\alpha = 0,1$, $n = 45$, $k = 3$. Maka dapat digunakan rumus $t = (\alpha ; (df = n-k)) = (0,1 ; (df = 45 - 3)) = (0,1 ; 42)$ dan didapati hasil T tabel 1,684.

Nilai T tabel yang digunakan adalah 1,684 dan ditemukan pada variabel kepemimpinan T hitung sebesar 6,716 maka $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dengan nilai $1,684 > 6,716$ sehingga variabel memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai T tabel yang digunakan adalah 1,684 dan ditemukan pada variabel motivasi T hitung sebesar -0,393 maka $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ dengan nilai $1,684 < -0,393$ sehingga variabel memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Tabel IV. 14 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229.039	2	114.520	29.017	.000 ^b
Residual	165.761	42	3.947		
Total	394.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Uji t parsial digunakan untuk menilai kontribusi individual dari setiap variabel independen terhadap model regresi. Dengan demikian, kita dapat mengetahui apakah

variabel independen tertentu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada tabel diatas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,10$ atau 10%. Untuk menghitung nilai f tabel dengan cara $df(N1) = K - 1$

$3 \text{ var} - 1 = 2 \text{ var.}$

$45 - 3 = 42$. Sehingga ditemukan F tabel sebesar $2,83 < F \text{ Hitung } 29,017$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5 Uji Koefisiensi Determinasi

4.5.1 Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen, sambil mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya dalam model.

Tabel IV. 15
Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.569	1.967

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data

Diketahui bahwa nilai R Square $0,579 > 0,5$ yang menunjukkan bahwa variabel (X1) (kepemimpinan) mempunyai pengaruh kuat terhadap (Y) kinerja karyawan.

Tabel IV. 16
Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.109	2.827

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data

Diketahui bahwa nilai R Square $0,129 < 0,5$ yang menunjukkan bahwa variabel (X2) (motivasi) mempunyai pengaruh lemah terhadap (Y) kinerja karyawan.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dari hasil pada tabel dibawah ini dapat diketahui bahwa uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,762 atau 76,2% yang berarti variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 76,2% terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV. 17
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.560	1.987

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : hasil olah data

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis dengan 45 karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara, terlihat bahwa variabel independen dan dependen menunjukkan efek yang bervariasi terhadap variabel dependen. Terdapat pengaruh positif dan negatif yang diamati pada variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki tidak terlalu memiliki dampak terhadap kinerja kerja karyawan sementara kepemimpinan memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan.

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

Variabel kepemimpinan ditetapkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena menurut penelitian nilai T tabel sebesar 1,684 dan nilai T hitung sebesar 6,716. Karena nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel maka variabel kepemimpinan dianggap berpengaruh positif. Sebaliknya kita dapat menerima H_1 dan menolak H_0 . Membuktikan bahwa kepemimpinan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara mempengaruhi kinerja staf menjadi lebih baik. Temuan ini menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan produktivitas di tempat kerja. Singkatnya, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bimbingan, dukungan, dan inspirasi yang tepat dari seorang pemimpin yang efektif dapat sangat meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti yang dikatakan di jurnal Islam et al., (2019) "*Leadership as the process of influencing the activities of an organized group in its efforts toward goals setting and goal achievement.*" konsisten dengan subjek ini. Dan ini dapat dibaca sebagai "Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi tindakan-tindakan yang disusun dalam kelompok-kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.". Temuan

analisis data variabel kepemimpinan serupa dengan penelitian sebelumnya (firmansyah Amin Nazhar, 2022) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis sebesar 2,991 ($2,991 > 1,998$). Dengan kata lain kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai, dan semakin intens kepemimpinan yang diterima oleh pegawai PT maka kinerjanya akan semakin baik. Output staf di PT. Univenus Serang berbanding lurus dengan itu. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (H1), menurut Univenus Serang. Kepemimpinan mempunyai dampak penting dalam perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh data berikut. Membangun dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk melakukan hal ini adalah melalui program pengembangan kepemimpinan yang mengajarkan peserta untuk mendorong dialog terbuka antar rekan kerja dan mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena menurut penelitian nilai T tabel sebesar 1,684 dan nilai T hitung variabel motivasi sebesar -0,393. Oleh karena itu, variabel tersebut dinilai mempunyai pengaruh negatif. Sebagai alternatif, kita dapat mengatakan bahwa H1 salah dan H0 benar. Meskipun penelitian ini tidak menemukan korelasi antara motivasi dan kinerja di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara, namun tidak menemukan korelasi tersebut dengan faktor lain yang lebih relevan. Hal ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh (Rivai, 2013) yang berpendapat bahwa seseorang akan mengerahkan upaya maksimal dalam

mengejar suatu tujuan jika mereka secara intrinsik terdorong untuk melakukannya, namun hal ini tidak menjamin hasil yang luar biasa. Untuk mencapai tujuan perusahaan, upaya tersebut harus tepat sasaran, intens, dan berkualitas. Demikian pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gultom et al., 2020) Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $0,962 \leq 1,701$ yang berada dalam daerah penerimaan H_0 sehingga menyebabkan penolakan terhadap H_1 . Oleh karena itu, pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil agak tidak penting. Pencatatan Sipil di Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil ini, motivasi intrinsik mungkin bukan satu-satunya komponen yang mempengaruhi kinerja dalam penyelidikan ini. Kepemimpinan, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pengembangan adalah beberapa aspek lain yang harus dipikirkan oleh organisasi karena aspek-aspek tersebut dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi intrinsik memainkan peran penting, strategi yang lebih komprehensif mungkin diperlukan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan hasil uji simultan (ANOVA) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F tabel sebesar $2,83 < F_{hitung}$ sebesar $29,017$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,1$. Dengan demikian, kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja (Y). Berdasarkan temuan tersebut, motivasi karyawan

mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pada PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. Artinya, kepemimpinan dan strategi motivasi PT Multi mempunyai efek sinergis terhadap output staf. Diketahui nilai $t_{hitung} = 76,326 > t_{tabel} 3,08$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022) Hasil ini menyoroti pentingnya kepemimpinan dan inspirasi dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawannya, bisnis harus meningkatkan kemampuan pemimpinnya dan menemukan cara efektif untuk memotivasi mereka.

4.7 Implikasi Penelitian

Kinerja karyawan akan meningkat di bawah bimbingan pemimpin yang efektif. Temuan evaluasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memang berpengaruh positif terhadap kinerja staf. Artinya, ketika pemimpin menginspirasi timnya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, hasilnya adalah peningkatan output

Pada akhirnya, sumber dorongan atau rangsangan baik internal maupun eksternal dapat menghasilkan kinerja yang baik; Hal mengartikan motivasi sebagai “suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Akibatnya, kinerja seseorang dapat dipengaruhi secara positif oleh kedua jenis dorongan tersebut.

Oleh karena itu, dunia usaha dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik. Agar bisnisnya maju dan berkembang.

Dampak dari penelitian yang sudah dilakukan terdapat dua aspek, yaitu implikasi teoritis dan praktik. Dibawah ini adalah implikasi yang didapatkan setelah dilakukannya penelitian

1. Implikasi teoritis

Organisasi yang memiliki sumber daya yang unik, tidak dapat ditiru, dan berharga akan memiliki keunggulan kompetitif. SDM yang berkualitas merupakan salah satu sumber daya tersebut. Kepemimpinan yang transformasional meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik, pemberdayaan, dan peningkatan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa didukung dan diilhami oleh pemimpinnya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan proaktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan tujuan yang jelas dan penguatan perilaku yang diinginkan melalui penghargaan yang sesuai. Namun, ini mungkin kurang efektif dibandingkan kepemimpinan transformasional dalam jangka panjang karena kurangnya motivasi intrinsik. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan lanjutan karyawan (seperti rasa aman, penghargaan, dan pengembangan diri) akan memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Organisasi harus memastikan bahwa karyawan yakin bahwa usaha mereka akan diakui dan dihargai. Sistem penghargaan yang adil dan transparan serta pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersamaan dalam mengembangkan kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan kepemimpinan dan kinerja karyawan untuk dijadikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban diluar kontrol peneliti.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 10% dari populasi yaitu 45 responden sebagai sampel. Dengan keterbatasan ini sampel yang digunakan tentu kurang mencerminkan populasi yang ada.
3. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan beberapa pertanyaan. Pengisian kuesioner dinilai akan memakan waktu responden sehingga responden akan mengisi secara acak untuk meminimalisir waktu penelitian.



BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dimana dapat dilihat dari T hitung sebesar T hitung sebesar 6,716 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $1,684 > 6,716$ sehingga variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dimana bisa dilihat dari motivasi T hitung sebesar -0,393 maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai $1,684 < -0,393$ sehingga variabel memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dan nilai probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tidak signifikan terhadap variabel – variabel lain yang lebih signifikan yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dapat dilihat dari hasil F tabel

sebesar $2,83 < F_{\text{Hitung}} 29,017$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

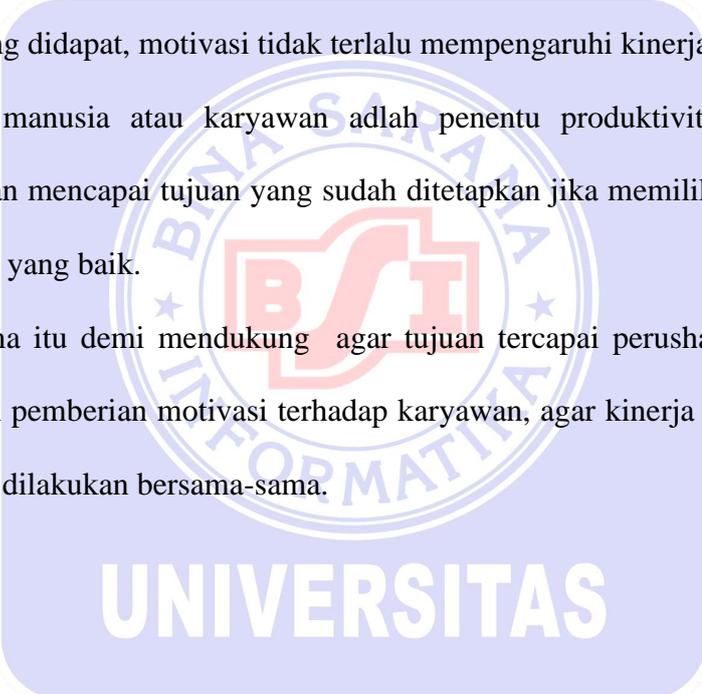
5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah maka saran yang ingin disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

Diharapkan perusahaan lebih memberi motivasi terhadap karyawan dikarenakan sesuai hasil yang didapat, motivasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber daya manusia atau karyawan adalah penentu produktivitas perusahaan. Perusahaan akan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan jika memiliki produktivitas kerja karyawan yang baik.

Oleh karena itu demi mendukung agar tujuan tercapai perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian motivasi terhadap karyawan, agar kinerja karyawan lebih meningkat jika dilakukan bersama-sama.



UNIVERSITAS

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin STEI Al-Amar Subang, O. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DENGAN KINERJA (The Effect Transactional-Transformational Leadership Style Perception and Performance)*. 4(3).
- Ayuka, F., Pradana, P., Universitas, M., & Wacana, K. S. (2021). PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN SIKAP DISIPLIN MENGGUNAKAN SKALA LIKERT DALAM PEMBELAJARAN TEMATIK KELAS IV SD. In *Jurnal Pendidikan Dasar* (Vol. 5, Issue 1). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/fondatia>
- Bisnis, J., Pemasaran, D., & Oscar, B. (2019). *Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung*.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (B. Darma, Ed.). GUEPEDIA.
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (2020). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies*.
- firmsyah Amin Nazhar, M. vera. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE UNIVENUS SERANG*.

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). *Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5290>
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* (J. Hartono, Ed.). Andi Offset.
- Herlina (Ed.). (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Hikmah, S. N., & Saputra, H. (2023). *Korelasi Motivasi Belajar dan Pemahaman Matematis terhadap Hasil Belajar Matematika* (Vol. 5, Issue 1).
- Ika Harlyan, L. (2012). *UJI HIPOTESIS STATISTIK (MAM 4137)*.
- Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2019). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN Sulthon Syahril*.
- kartono, kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (kartini kartono, Ed.). Rajawali Pers.
- Lesmana, G. (2021). *Bimbingan Konseling Populasi Khusus* (G. Lesmana, Ed.). Prenada Media.
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi* (Z. Lubis, Ed.). Penerbit Andi.
- Manalu, R. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA YAYASAN PETRASA SIDIKALANG*.

- MARDIATMOKO, G.-. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)* (Z. Mufarrikoh, Ed.). Jakad Media Publishing.
- Murty dan Hudiwinarsi. (2012). *Motivasi dalam Organisasi* (Murty dan Hudiwinarsi, Ed.). UPP STIM YKPN.
- Nurlisna Fera, A. T. T. Y. (2023). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Busana Muslim Pada Toko Kharisma Bogor*.
- Puspita, I. A. A. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bagian IPC (Internasional Pos Canter) Di PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar*.
- Qurnia Sari, A., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Ronal, O. :, Sihalo, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN.

Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>

Soraya, Siti. E. Desventry. F. Dodi. E. D., Soraya, S., Etny, D., Fahmeyzan, D., & Etny, D. (n.d.). *UJI NORMALITAS DATA OMZET BULANAN PELAKU EKONOMI MIKRO DESA SENGGIGI DENGAN MENGGUNAKAN SKEWNESS DAN KURTOSIS. 2019.*

Sriastuti Nur Winda, S. E. (2023). *MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI LIHAT DARI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL.*

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiono, Ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.

Y. Casmadi. Irfan Azis. (2019). *PENGARUH BIAYA PRODUKSI & BIAYA OPERASIONAL TERHADAP LABA BERSIH PADA PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY, Tbk.*

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Issue 2).

Yuzairi, R., & Aguss, R. M. (2022). PENGARUH LATIHAN SHADOW DRILLING MENGGUNAKAN SHUTTLECOCK TERHADAP KETEPATAN PUKULAN SMASH PADA PEMAIN DI PB KAFIFA LAMPUNG TENGAH. *Journal of Physical Education (JouPE)*, 3(2), 6–12.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Biodata Mahasiswa

NIM : 64201629
Nama Lengkap : Ananda Sakhila
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 08 Juni 2001
Alamat Lengkap : Jl. Buaran III RT.005 RW.015 No.11
Kec. Duren Sawit, Kel. Duren Sawit,
Jakarta Timur

2. Pendidikan

a. Formal

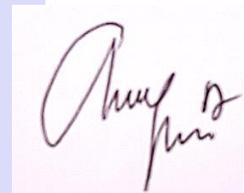
1. SD Negeri 10 Jakarta Timur, lulus tahun 2013
2. SMP Negeri 198 Jakarta Timur, lulus tahun 2016
3. SMA Negeri 100 Jakarta Timur, lulus tahun 2020

3. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. Administrasi PT. Multi Garmenjaya Juni 2022 - September 2022
2. Administrasi PT. Multi Garmenjaya Juni 2020 – Agustus 2020
3. PKL pada instansi Distrik Navigasi Tanjung Priok



Jakarta, 30 Juni 2020



Ananda Sakhila

SURAT KETERANGAN RISET



P.T. MULTI GARMENJAYA

P.T. MULTI GARMENJAYA

JL. BOULEVARD BARAT RAYA, RUKAN ITALIAN BLOK J 17 - J 18
MALL OF INDONESIA (MOI) KELAPA GADING - JAKARTA UTARA
TELP. : 021 - 2936 4956, FAX. : 021 - 2936 4958

SURAT KETERANGAN
NO : 01/HRD/S-KET/MGJ/VII/2024

Saya yang bertanda tangan dibawah ini Human Resources PT. Multi Garmenjaya, menerangkan bahwa :

Nama : Ananda Sakhila
MIM : 64201629
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya Jakarta Utara ”

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 01 Juli 2024



Marlina
Human Resources

BUKTI HASIL TURNITIN

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	2%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
3	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%
9	vdocuments.net Internet Source	1%

LAMPIRAN

Lampiran A.1 Kuesioner Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT MULTI GARMEN JAYA JAKARTA UTARA

Assalamualaikum Wr.Wb, Kepada Karyawan PT Multi Garmen Jaya sebagai Responden yang terhormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana, saya Ananda Sakhila mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Jatiwaringin sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara". Dengan ini, saya memohon ketersediaan waktu bapak/ibu untuk membantu mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik, sehingga identitas responden akan tetap dijaga kerahasiannya dan tidak akan disebarluaskan. Atas perhatian dan ketersediaan waktu bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ananda Sakhila

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut pendapat anda

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Netral

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama

2. Jenis Kelamin

3. Usia

- 20 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60

KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Intergritas						
1	Pemimpin saya konsisten dalam menerapkan kebijakan dan prosedur.					
Kepercayaan						

2	Pemimpin saya terbuka terhadap masukan dan saran dari anggota tim.					
Komitmen						
3	Pemimpin saya berkomitmen untuk mengembangkan potensi anggota tim.					
Kepemimpinan Pemberdayaan						
4	Pemimpin saya menyediakan peluang pengembangan dan pelatihan bagi anggota tim.					
Kepemimpinan Transformatif						
5	Pemimpin saya menunjukkan standar etika yang tinggi dalam setiap tindakannya.					

MOTIVASI (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Intristik						
1	Saya memiliki kesempatan untuk belajar hal baru dan meningkatkan keterampilan saya.					

2	Saya merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian saya.					
3	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.					
Ekstrinsik						
4	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan cukup memadai.					
5	Saya menerima penghargaan yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
Kuantitas						
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						

3	Waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan dapat saya gunakan dengan maksimal.					
Efektifitas						
4	Saya mampu memberikan hasil atau output kerja yang optimal sesuai harapan perusahaan.					
Kemandirian						
5	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri.					

Lampiran B.1 Output SPSS Uji Validitas, Reabilitas dan Tabulasi Data

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

		XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	TOTAL_ XI
XI.1	Pearson Correlation	1	.496**	.728**	.560**	.684**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.2	Pearson Correlation	.496**	1	.634**	.509**	.480**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.3	Pearson Correlation	.728**	.634**	1	.427**	.631**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.560**	.509**	.427**	1	.519**	.751**
XI.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.684**	.480**	.631**	.519**	1	.822**
XI.5	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.848**	.778**	.842**	.751**	.822**	1
TOTAL_ XI	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations

		XII.1	XII.2	XII.3	XII.4	XII.5	TOTAL_X II
	Pearson Correlation	1	.698**	.719**	.607**	.772**	.901**
XII.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.698**	1	.662**	.553**	.631**	.853**
XII.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.719**	.662**	1	.484**	.616**	.820**
XII.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.607**	.553**	.484**	1	.622**	.771**
XII.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.772**	.631**	.616**	.622**	1	.864**
XII.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.901**	.853**	.820**	.771**	.864**	1
TOTAL_X	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
II	N	45	45	45	45	45	45

Uji Validitas Y

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_ Y
	Pearson Correlation	1	.781**	.699**	.625**	.704**
Y.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.781**	1	.536**	.553**	.529**
Y.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.699**	.536**	1	.695**	.639**
Y.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45

Y.4	Pearson Correlation	.625**	.553**	.695**	1	.720**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.704**	.529**	.639**	.720**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_ Y	Pearson Correlation	.902**	.815**	.839**	.843**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

OUTPUT SPSS UJI REABILITAS

Reabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Reabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Lampiran C.1 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509



6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran D.1 Tabulasi Uji Kualitas Data

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
5	5	5	4	5	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

Lampiran E.1 Output Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
N	45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	22.6000	22.4444	22.4000
Std. Deviation	2.41586	2.91201	2.99545
Most Extreme Differences			
Absolute	.173	.198	.193
Positive	.160	.190	.193
Negative	-.173	-.198	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z	1.161	1.327	1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)	.135	.059	.071

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.480	2.991	.495	.623		
	X1 Kepemimpinan	.973	.145	6.716	.000	.733	1.365
	X2 Motivasi	-.047	.120	-.046	.696	.733	1.365

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.206	2.094		2.008	.051		
Kepemimpinan	.215	.101	.364	2.124	.400	.733	1.365
Motivasi	.087	.084	.178	1.038	.305	.733	1.365

a. Dependent Variable: ABS_RES

4. Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.480	2.991		.495	.623
Kepemimpinan	.973	.145	.784	6.716	.000
Motivasi	-.047	.120	-.046	-.393	.696

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran F.1 Output Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.480	2.991		.495	.623
Kepemimpinan	.973	.145	.784	6.716	.000
Motivasi	-.047	.120	-.046	-.393	.696

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F

4.4.3

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	229.039	2	114.520	29.017	.000 ^b
1	Residual	165.761	42	3.947		
	Total	394.800	44			

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Lampiran G.1 Koefisien Determinasi

1. Kepemimpinan (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.569	1.967

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KInerja Karyawan

2. Motivasi (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.109	2.827

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: KInerja Karyawan

3. Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.560	1.987

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan