



Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Raja Buah Cibitung

The Influence Of Leadership And Work Motivation On Employee Performance At Cv Raja Buah Cibitung

Irwan Setiawan¹⁾, Arief Satriansyah²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

*e-mail korespondensi: irwansetia425@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Raja Buah Cibitung. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden. Uji statistik melibatkan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, dengan nilai t hitung -0,142 lebih kecil dari t tabel. Sebaliknya, motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai t hitung 5,197 lebih besar dari t tabel. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 22,736 lebih besar dari F tabel. Nilai Adjusted R square sebesar 0,492 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 49,2% terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu lebih fokus pada peningkatan motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan secara optimal, sementara gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat ditingkatkan agar lebih efektif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at CV. Raja Buah Cibitung. The research employs a quantitative method with a survey approach, where data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents. Statistical tests included multiple linear regression analysis, classical assumption tests, and hypothesis testing to determine the relationship between the independent variables and the dependent variable. The results indicate that leadership style (X1) does not have a significant partial effect on employee performance (Y), with a t-value of -0.142, which is smaller than the t-table value. Conversely, work motivation (X2) has a significant partial effect on employee performance, with a t-value of 5.197, which is greater than the t-table value. Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance, with an F-value of 22.736 exceeding the F-table value. The Adjusted R-square value of 0.492 indicates that the two independent variables collectively contribute 49.2% to employee performance. This study implies that the company should focus more on enhancing work motivation to optimize employee performance, while the applied leadership style can be improved to achieve greater effectiveness.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan di era modern menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja kerja karyawan di tengah persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan di dalam perusahaan. Kepemimpinan berperan penting dalam memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan kepada karyawan sehingga mereka mampu mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, peran pemimpin menjadi sangat vital untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi, menurut Herzberg (2023), adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Teori dua faktor Herzberg membedakan faktor motivator yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab, dari faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan seperti kondisi kerja dan gaji. Dalam konteks ini, perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang baik akan membuat karyawannya bekerja dengan lebih produktif dan efektif.

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja kerja karyawan. Menurut Yukl (2013), pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memotivasi karyawan melalui pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi mereka. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Yukl juga menambahkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, yang berdampak positif pada kinerja kerja mereka. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan produktivitas perusahaan. Sebuah penelitian oleh Bass dan Riggio (2006) tentang kepemimpinan transformasional menemukan bahwa pemimpin yang mampu menjadi inspirasi bagi karyawannya cenderung mempengaruhi peningkatan kinerja tim secara signifikan. Lebih jauh lagi, Stoner dan Wankel (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang memotivasi karyawan dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan dalam jangka panjang, karena karyawan yang termotivasi dan memiliki loyalitas tinggi cenderung memberikan kontribusi optimal pada pencapaian tujuan organisasi.

CV Raja Buah sebagai salah satu CV perdagangan yang bergerak dipenjualan buah Import di Pasar Induk Cibitung, yang sudah berdiri dari tahun 2004 dan mempunyai banyak toko cabang di mana untuk di Pasar Cibitungnya ada 3 toko dan beberapa di antaranya ada di pasar Induk Cikopo, Cikampek terus di Pasar Induk Aji barang di Indramayu. Macam-macam buah yang di jual di antaranya buah Anggur Hijau, Anggur Merah dan Anggur Hitam/Autum, buah Apel, buah Pear, buah Kelengkeng, Kurma, berbagai macam Jeruk dan masih banyak yang lainnya. CV Raja Buah menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal, berdasarkan observasi awal, terdapat variasi dalam efektivitas kepemimpinan dan tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan, yang kemungkinan besar berdampak pada perbedaan tingkat kinerja kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada analisis sejauh mana kepemimpinan dan motivasi memengaruhi kinerja kerja karyawan di CV Raja Buah Cibitung.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan erat dengan cara seorang pemimpin memotivasi, membimbing, dan memengaruhi bawahannya. Menurut Northouse (2021), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya peran seorang pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif untuk mendorong kolaborasi dalam tim. Pendapat lain dikemukakan oleh Daft (2020), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan visi yang kuat dan memberikan arahan yang jelas kepada anggota organisasi. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta sinergi yang optimal. Menurut Algahtani (2017), kepemimpinan juga dapat dilihat sebagai proses adaptif di mana pemimpin harus mampu merespons tantangan dan perubahan lingkungan organisasi. Pemimpin yang responsif dan inovatif akan lebih berhasil dalam menghadapi dinamika yang kompleks dan memastikan kelangsungan organisasi.

Motivasi

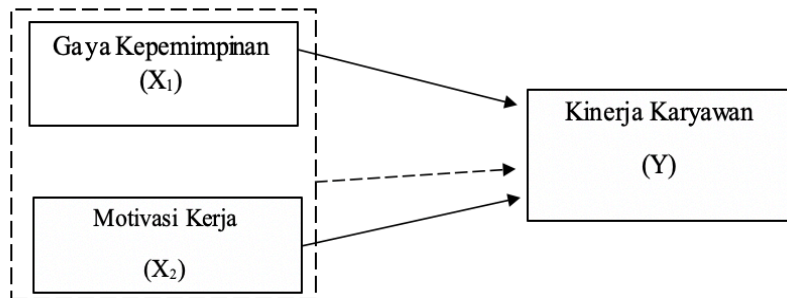
Motivasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja, karena berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai sebuah tujuan. Definisi ini menyoroti tiga elemen utama dalam motivasi: intensitas (seberapa keras usaha yang dilakukan), arah (apakah usaha tersebut sesuai dengan tujuan), dan ketekunan (seberapa lama individu dapat mempertahankan usaha tersebut). Pendapat lain dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2020) dalam teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Mereka menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal individu, seperti kepuasan pribadi atau rasa pencapaian, sementara motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan. Pemahaman ini sangat relevan dalam dunia kerja modern di mana motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal secara bersamaan. Selain itu, Locke dan Latham (2019) dalam teori tujuan (Goal Setting Theory) menekankan bahwa motivasi individu meningkat ketika mereka memiliki tujuan yang spesifik dan menantang. Tujuan yang jelas memberikan arah dan fokus, sementara tantangan meningkatkan usaha dan ketekunan individu untuk mencapainya. Dalam organisasi, penerapan teori ini dapat dilihat dalam pemberian target kerja yang terukur dan memberikan umpan balik secara berkala kepada karyawan. Menurut Herzberg dalam kajian ulang yang dilakukan oleh Malik et al. (2020), motivasi di tempat kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivasi (motivators) dan faktor kebersihan (hygiene factors). Motivators mencakup penghargaan intrinsik seperti rasa pencapaian dan pengakuan, sedangkan hygiene factors mencakup kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar pekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sejauh mana seorang individu dapat melaksanakan tugas dalam batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi untuk memenuhi tujuannya (Nandang, 2017). Kinerja merupakan pada pencapaian kerja yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja selama bekerja, yang harusnya dapat diukur serta dipertanggungjawabkan sesuai dengan perilaku dan norma perusahaan (Illanisa, 2019). Kinerja ialah output dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara kuantitas serta kualitas yang baik dengan tanggung jawab terhadap tugas yang dikasih untuknya (Trifena Towoliu, 2023).

Pengembangan Hipotesis

Menurut penjabaran yang sudah disampaikan diatas maka peneliti membuat bagan kerangka pikir penelitian sebagai yang tertera dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis memanfaatkan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang dimanfaatkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pada penelitian ini sampel dan populasi yang diambil ialah semua karyawan CV Raja Buah Cibitung, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam studi ini. Studi ini memanfaatkan data primer dan data skunder. Data primer ialah informasi yang didapat dengan cara langsung untuk tujuan penelitian. Dalam studi ini, peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan CV Raja Buah Cibitung. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang didapat dengan cara tidak langsung dari sumber-sumber yang sudah tersedia. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL ANALISIS

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik RespondennBerdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 25 tahun	20	40%
25-30 tahun	15	30%
31-35 tahun	10	20%
> 35 tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Mayoritas responden berusia antara <25 tahun (40%) dan 25-30 tahun (30%), yang menunjukkan bahwa karyawan CV. Raja Buah Cibitung didominasi oleh tenaga kerja usia muda dan produktif.

Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	60%

Perempuan	20	40%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Sebagian besar responden adalah laki-laki (60%), sedangkan sisanya adalah perempuan (40%). Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Raja Buah Cibitung adalah laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	30	60%
Diploma	15	30%
Sarjana (S1)	5	10%
Pascasarjana (S2)	0	0%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (60%), diikuti oleh Diploma (30%), Diploma (10%), dan Sarjana (10%).

Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	13	26%
1-3 tahun	15	30%
3-5 tahun	15	30%
> 5 tahun	7	14%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1-3 tahun (30%), 3-5 tahun (30%) menunjukkan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.

Posisi atau Jabatan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi dan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Staf Administrasi	12	24%
Staf Operasional	30	60%
Supervisor	10	20%
Manajer	3	6%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Sebagian besar responden merupakan staf operasional (60%), diikuti oleh staf administrasi (20%), supervisor (20%), dan manajer (6%).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan mengkorelasikan butir-butir pernyataan dinyatakan valid dengan taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan alat pengolah data

SPSS versi 25. Dari hasil pengolahan data SPSS versi 25 diperoleh hasil uji validitas variabel independent dan dependenden dinyatakan valid bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel X1

Pernyataan	r-hitung	r-table	Keterangan
X1.1	0.699	0.273	Valid
X1.2	0.758	0.273	Valid
X1.3	0.722	0.273	Valid
X1.4	0.708	0.273	Valid
X1.5	0.482	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari analissi tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir butir pernyataan yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid. Berdasarkan dengan rumus yang digunakan jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir-butir pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dibuktikan dengan hasil $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ 0,273 untuk $\alpha = 0,05$ untuk tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel X2

Pernyataan	r-hitung	r-table	Keterangan
X2.1	0.656	0.273	Valid
X2.2	0.830	0.273	Valid
X2.3	0.722	0.273	Valid
X2.4	0.760	0.273	Valid
X2.5	0.851	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari analissi tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir butir pernyataan yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid. Berdasarkan dengan rumus yang digunakan jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir-butir pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dibuktikan dengan hasil $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ 0,273 untuk $\alpha = 0,05$ untuk tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r-hitung	r-table	Keterangan
Y.1	0.681	0.273	Valid
Y.2	0.639	0.273	Valid
Y.3	0.619	0.273	Valid
Y.4	0.761	0.273	Valid
Y.5	0.504	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari analisis tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid. Berdasarkan rumus yang digunakan jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka butir-butir pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid. Hasil $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ 0,273 untuk $\alpha = 0,05$ untuk tingkat kepercayaan 95%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan hasil data yang stabil, dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Jika reliabilitas mendapatkan nilai yang tinggi, maka data tersebut dinyatakan reliabel, dengan nilai α yang lebih besar dari 0,060 ($>0,60$).

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Keterangan
X1	0,708	0,60	Reliabel
X2	0,820	0,60	Reliabel
Y	0,637	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai variabel Quality of Work Life, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Cronbach's Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 0,708, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,820, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,637. Sehingga berdasarkan uji reliabilitas yang terjadi membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk dilakukan mengetahui apakah model regresi, variabel bebas dan terikatnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data berada pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dinyatakan normal. Hasil pengujian dengan program SPSS 25, menggunakan metode grafik (P-Plot) dan dinyatakan normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas ini, digunakan juga metode one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Apabila nilai signifikansi dari uji normalitas tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Namun, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 10. Uji Normalitas

Tests of Normality	
Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.072	50	.200*	.983	50	.680

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Dari table diatas diketahui bahwa sig = 0,200 ini menunjukkan bahwa $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieraitas untuk menguji apakah hubungan antara varibel independen (X) dan Variabel Dependen (Y) membentuk hubungan linear atau tidak.

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepemimpina n	Between Groups	(Combined) Linearity	228.844	13	17.603	2.973	.005
			188.705	1	188.705	31.870	.000
		Deviation from Linearity	40.139	12	3.345	.565	.855
	Within Groups		213.156	36	5.921		
	Total		442.000	49			

Sumber: Data diolah, 2024

Dari table diatas di ketahui bahwa Deviation From Linearity = 0,855 (Sig.> 0,05) yang berarti hubungan antara X dan Y linear karena tidak ada penyimpangan signifikan dari linieritas.

Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas harus membuktikan bahwa data yang telah diuji tidak mengandung multikolinearitas antara variabel-variabel yang diangkat. Dengan demikian, peneliti melihat nilai Tolerance dan VIF. Nilai Toleransi harus lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF harus kurang dari 10,00. Jika hasil koefisien tersebut memenuhi persyaratan, maka model regresi linier berganda tidak mengandung multikolinearitas dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.511	1.698		5.602	.000		
Kepemimpinan	-.015	.104	-.020	-.143	.887	.573	1.745
Motivasi Kerja	.554	.107	.714	5.197	.000	.573	1.745

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel koefisien pada hasil output diatas merupakan hasil dari uji multikolinearitas. Pada kolom Tolerance pada tabel di atas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,573 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,100. Diketahui koefisien VIF pada Variabel Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang memiliki nilai 1,745 yang

berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan dari nilai dari hasil output diatas menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah situasi di mana terdapat perbedaan varian dari residu pada model regresi. Model regresi yang baik memerlukan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas tujuannya untuk menghitung apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dari nilai residual sebuah penelitian. Pada studi ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.716	.919		1.866	.068		
	Kepemimpinan	-.094	.057	-.312	-1.670	.102	.573	1.745
	Motivasi Kerja	.075	.058	.244	1.307	.198	.573	1.745

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat diperhatikan sigma pada tabel output di atas merupakan hasil dari Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser yang dimana nilai pada Variabel yang di uji dapat diperhatikan pada kolom bagian Sigma (Sig.). Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,102 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,102 > 0,05$). Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0,198 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,198 > 0,05$). Dapat disimpulkan secara akurat pada Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser pada penelitian ini tidak memiliki gejala heterokedastisitas yang dimana seluruh variabel yang digunakan tidak kurang dari nilai nilai signifikansi 0,05 yang artinya nilai tersebut akurat dan variabel tersebut dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier ialah suatu analisis yang tujuannya untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel independen dan variabel dependen melalui persamaan linier. Analisis ini diterapkan untuk meramalkan nilai sebuah variabel dependen akibat adanya perubahan pada variabel independen. Dikarenakan dalam studi ini menggunakan variabel independen lebih dari satu, maka menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda pada studi ini menggunakan SPSS. Dimana bentuk persamaannya yaitu.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.511	1.698	5.602	.000	6.095	12.926		

Kepemimpinan	-.015	.104	-.020	-.143	.887	-.225	.195	.573	1.745
Motivasi Kerja	.554	.107	.714	5.197	.000	.339	.768	.573	1.745

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil persamaan regresi berganda uji analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Besar nilai konstanta = 9,511 yang berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dan variabel Motivasi Kerja(X2) bernilai nol 0, maka variabel dependen(Y) tetap bernilai 9,511.
- Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan(X1) bernilai positif yaitu sebesar -0,015 yang berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan(X1) menurun, sementara variabel independen lainnya tetap konstan maka variabel dependen (Y) akan menurun sebesar 0,015.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja(X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,554 yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja(X2) meningkat, sementara variabel independen lainnya tetap konstan maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,554.

Pengujian Hipotesis

Uji T-Parsial

Tabel 15. Uji T- Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.511	1.698		5.602	.000	6.095	12.926		
	Kepemimpinan	-.015	.104	-.020	-.143	.887	-.225	.195	.573	1.745
	Motivasi Kerja	.554	.107	.714	5.197	.000	.339	.768	.573	1.745

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh individu dari satu variable independent terhadap dependen. Hasil olah data nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1 Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y secara parsial dan varibel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial.

Uji F atau Anova

Tabel 16. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.811	2	65.405	22.736	.000 ^b
	Residual	135.209	47	2.877		

Total	266.020	49			
-------	---------	----	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen diketahui nilai Fhitung 22.736 lebih besar dari Ftabel 3,15 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) secara parsial/ masing masing variabel bebas independent (X) terhadap variabel terikat dependen (Y).

Tabel 17. Uji Determinasi Parsial (X1) Gaya Kepemimpinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.183	2.10612

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui berdasarkan tabel nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,200 maka disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variable independent X1 yaitu gaya kepemimpinan terhadap variable dependen secara parsial sebesar 20%.

Tabel 18. Uji Determinasi Parsial (X2) Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.481	1.67872

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R square sebesar 0,492 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen X2 yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel dependen secara parsial sebesar 49,2%.

Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi Simultan digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel independent (X) secara simultan/ bersama- sama terhadap variabel terikat dependen (Y).

Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.470	1.69611

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui berdasarkan tabel VI.14 nilai Adjusted R square sebesar 0,492

maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersama-sama sebesar 49,2%.

Pembahasan

- Pada uji normalitas ini peneliti menggunakan pendekatan kolmogorof Smirnov yakni hasil yang telah diuji bernilai 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 yang sesuai dengan pedoman. Maka kesimpulan yang dapat diambil variabel yang diambil bernilai normal.
- Dari table diatas diketahui bahwa Deviation From Linearity = 0,855 (Sig. > 0,05) yang berarti hubungan antara X dan Y linear karena tidak ada penyimpangan signifikan dari linearitas.
- Pada Uji Multikolinearitas, Berdasarkan tabel koefisien pada hasil output diatas merupakan hasil dari uji multikolinearitas, Pada kolom Tolerance pada tabel di atas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,573 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,100. Diketahui koefisien VIF pada Variabel Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang memiliki nilai 1,745 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan dari nilai dari hasil output tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.
- Pada uji heterokedastisitas, peneliti menggunakan grafik scatterplot dan Uji Glejser sebagai acuan. Pada grafik scatterplot peneliti tidak menemukan adanya gejala heterokedastisitas. Sedangkan, pada Uji Glejser peneliti mendapatkan Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser yang dimana nilai pada Variabel yang di uji dapat diperhatikan pada kolom bagian Sigma (Sig.) bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,102 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,198 > 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan pada Uji Glejser yaitu tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- Pada Uji Regresi Berganda linear diperoleh persamaan Peneliti telah mengetahui hasil dari uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil Persamaan Linear Berganda yaitu $Y = 9,511 - 0,015X_1 + 0,554X_2$ Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan(X1) bernilai negatif yaitu sebesar 0,0015 yang berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan(X1) menurun , sementara variabel independen lainnya tetap konstan maka variabel dependen (Y) akan menurun sebesar 0,015, Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja(X2) bernilai positif yaitu sebesar

SIMPULAN

Telah diketahui pada Uji T yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil olah data Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh individu dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil olah data nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $-0,142$ lebih kecil < dari nilai t tabel 2.001 dan Motivasi Kerja(X2) sebesar 5,197 lebih besar > dari nilai t tabel 2,001 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1 Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y secara parsial dan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. Telah diketahui pada Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen diketahui nilai Fhitung 22.736 lebih besar dari Ftabel 3,15 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen.

REFERENSI

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). Human Resource Management (Edisi 15). Boston: Cengage Learning
- Mulyadi, D. (2020). Motivasi Kerja Kerja: Konsep dan Implementasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. (2019). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2020). Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. New York: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2020). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Motivasi Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2019). Statistik: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Erlangga.
- Tjiptono, F. (2019). Manajemen Layanan. Yogyakarta: Andi Publisher