

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CJFM

Margie Subahagia Ningsih

Fajar Syahputra

Rizkha Rida

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik

Universitas Al Azhar, Jl. Pintu Air IV No.214, Kwala Bekala, Kec. Medan Johor,

Kota Medan, Sumatera Utara 20143

Nabila Yudisha\*

Program Studi Teknik Mesin

Politeknik Negeri Jakarta, Jl. Prof. DR. G.A. Siwabessy, Kukusan,

Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16425

### Abstract

*The progress of the organization is strongly supported by the performance of employees. If employees do a good job, employees will compete for awards, bonuses or be promoted to a better position. There are several problems arising from leadership style and lack of motivation in the Quality Control section, such as, the length of laboratory sample analysis, frequent miss communication with other related sections, to high attendance rates. The purpose of this study is intended so that we know the extent of the influence of management and morale on staff performance at PT. CJFM, The research used in this study is a quantitative descriptive type using questionnaire data collection techniques using 10 samples. The methods used are multiple regression analysis and partial t tests and F tests to determine the free parts that can affect the bound part if the data is analyzed with the SPSS application. The results of this study illustrate that leadership or leadership can have a positive effect and work encouragement has a negative effect on staff performance at PT. CJFM. The results of the partial analysis of CJFM, management has a significant effect and work encouragement can have a negative and inappropriate effect on the performance of PT. CJFM.*

### Keywords:

*Management; Motivation; Performance*

### Abstrak

Kemajuan organisasi sangat didukung oleh kinerja karyawan. Apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan akan bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik. Terdapat beberapa masalah yang timbul akibat dari gaya kepemimpinan dan kurangnya motivasi di *section quality control*, diantaranya seperti, lamanya analisa sample laboratorium, seringnya *miss communication* dengan *section* lain yang terkait, hingga tingkat absensi yang tinggi. Tujuan dari studi ini dimaksudkan agar kita tahu sejauh mana pengaruh manajemen dan semangat kerja terhadap kinerja staf di PT. CJFM, Adapun penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah jenis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan data kuesioner dengan menggunakan 10 sampel. Adapun metode yang dipakai analisa regresi berganda dan uji t parsial serta uji F untuk mengetahui bagian bebas yang dapat mempengaruhi bagian terikat jika data tersebut dianalisis dengan aplikasi SPSS. Hasil studi ini menggambarkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* dapat berpengaruh positif dan dorongan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja staf di PT. CJFM. Hasil analisis parsial PT. CJFM, manajemen berpengaruh signifikan dan dorongan kerja dapat berpengaruh negatif dan tidak sesuai terhadap kinerja staf PT. CJFM.

### Kata Kunci:

*Kepemimpinan; Kinerja; Motivasi*

DOI: [10.38038/vocatech.v5i1.139](https://doi.org/10.38038/vocatech.v5i1.139)

Received: 15 Agustus 2023; Accepted: 01 Oktober 2023; Published: 10 Oktober 2023

Margie Subahagia Ningsih, Fajar Syahputra, Rizkha Rida, Pengaruh Kepemimpinan dan...  
Nabila Yudisha

**\*Corresponding author:**

Nabila Yudisha, Program Studi Teknik Mesin, Politeknik Negeri Jakarta, Jl Prof DR. G.A Siwabessy, Kukusan, Kecamatan  
Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16425, Indonesia

Email: [nabilayudisha@gmail.com](mailto:nabilayudisha@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia. Sumber daya yang baik diperlukan agar perusahaan dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk beroperasi ([Saputri & Andayani, 2018](#)). Perilaku karyawan yang inovatif berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mencoba untuk mendorong perilaku inovatif, didefinisikan sebagai kinerja di mana karyawan secara sadar menciptakan, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan atau organisasi mereka untuk memfasilitasi pekerjaan atau organisasi mereka ([Li et al., 2023](#)). Ketika kerja sama antara pimpinan dan karyawan tidak berhasil, maka perusahaan tidak berhasil dalam melakukan legiatannya. Kinerja karyawan juga mendukung kemajuan organisasi. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mungkin mencapai sasaran, yang mendorong mereka untuk bersaing untuk penghargaan, bonus, atau promosi ke jabatan yang lebih baik ([Hasni et al., 2020](#)).

Kepemimpinan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan ([Yudiatmaja, 2013](#)). Kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan - kegiatan dari anggota organisasi sehingga menemukan jalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan ([Syaleh, 2019](#)). Kepemimpinan transformasional merupakan perspektif kepemimpinan yang paling banyak digunakan dalam studi manajemen ([Eide et al., 2020](#)). Terdiri dari 1) karisma/ pengaruh ideal (kepemimpinan yang memberi energi kepada pengikut dan memberi mereka tujuan), 2) motivasi inspirasional (memberikan makna dan tantangan kepada pengikut untuk mencapai kebaikan bagi kelompok kolektif, perusahaan atau masyarakat), 3) stimulasi intelektual (kepemimpinan yang membantu pengikut untuk mempertanyakan cara-cara umum memecahkan masalah dan mendorong perbaikan baru metode dan solusi untuk masalah), dan 4) pertimbangan individual (kepemimpinan yang mencoba memahami kebutuhan individu orang lain dan membantu mereka mewujudkan potensi penuh mereka)

Motivasi adalah inividu sendiri yang menggerakkan kondisi (*energy*) dalam dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan ([Wiharja & Firnanda, 2021](#)). Motivasi dapat terjadi dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Motivasi dapat juga diartikan sebagai serangkaian usaha yang memaksimalkan kegigihan perilaku sehingga menciptakan sebuah hasrat untuk mendapatkan sesuatu ([Fitrayansyah et al., 2022](#)). Ada tiga tingkatan pada motivasi yaitu motivasi rendah, motivasi sedang dan motivasi tinggi ([Larasati, 2018](#)). Motivasi menginformasikan perilaku, dan gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku. Secara khusus, motivasi pemimpin mendahului gaya kepemimpinan mereka ([Kark & Van Dijk, 2007](#)), yang menunjukkan hubungan potensial antara motivasi pribadi pemimpin untuk keberlanjutan dan cara mereka memimpin. Pada akhirnya, para pemimpin yang mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka sebagai berharga dan penting (misalnya, motivasi pribadi untuk keberlanjutan) cenderung menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional (misalnya, kepemimpinan intelektual) untuk keberlanjutan. motivasi kerja terjadi selama proses kepemimpinan dimulai dengan motivasi kerja supervisor sebagai anteseden potensial dari gaya kepemimpinan dan melanjutkan ke bagaimana gaya kepemimpinan dikaitkan dengan motivasi kerja bawahan.

Kinerja yaitu suatu aktivitas kerja tertentu. kinerja dari karyawan adalah tahap realisasi yang terjadi sebagai akibat dari pekerjaan individu ([Hasan, 2019](#)). Tiga elemen kunci mempengaruhi kinerja kerja dalam suatu organisasi: dukungan organisasi; kapasitas manajerial atau produktivitas; dan pekerjaan setiap individu yang bekerja di organisasi. Setiap orang yang bergabung pada setiap organisasi memiliki tugasnya masing-masing ([Qalati et al., 2022](#)). kinerja berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya, apa yang harus dilakukan, dan bagaimana mencapainya ([Abubakar et al., 2019](#)). Kinerja juga sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan kemampuan dari suatu organisasi. organisasi harus mencoba untuk mendorong perilaku inovatif, didefinisikan sebagai kinerja di mana karyawan secara sadar menciptakan, memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan atau organisasi mereka untuk memfasilitasi pekerjaan atau organisasi mereka ([Li et al., 2023](#)). Hasil penelitian dari 352 perusahaan manufaktur Norwegia menunjukkan bahwa kepemimpinan intelektual sebagian memediasi hubungan antara motivasi pribadi pemimpin untuk keberlanjutan dan strategi keberlanjutan perusahaan mereka, menunjukkan bahwa motivasi pribadi mempengaruhi strategi perusahaan melalui perilaku kepemimpinan eksekutif. Kami juga menemukan jalur yang kuat dan signifikan dari strategi keberlanjutan perusahaan hingga penciptaan nilai yang dirasakan dan dampak inisiatif di tingkat organisasi. Selanjutnya kami menemukan hubungan kecil, namun signifikan antara penggabungan upaya keberlanjutan dalam strategi bisnis inti perusahaan dan ukuran obyektif kinerja keuangan mereka.

Beberapa penelitian yang telah menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ([Tampi, 2014](#)) hasil menunjukkan kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian lain menunjukkan faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ([Kansaki et al., 2021](#)). Penelitian sebelumnya juga telah menyelidiki hubungan antara motivasi pribadi dan gaya kepemimpinan dan studi ini mengungkapkan hubungan positif antara motivasi otonom dan kepemimpinan transformasional ([Trépanier et al., 2012](#)). Kepemimpinan transaksional supervisor memediasi hubungan antara motivasi terkontrol mereka dan motivasi terkendali bawahan mereka, sedangkan kepemimpinan pasif-menghindar supervisor memediasi hubungan antara amotivasi mereka dan motivasi bawahan mereka ([Kanat-Maymon et al., 2020](#)). Pada penelitian ([Li et al., 2023](#)) menemukan efek mediasi berpengaruh dari modal psikologis ke motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual dapat merangsang karyawan untuk menunjukkan perilaku yang lebih inovatif dengan meningkatkan modal psikologis dan motivasi intrinsik mereka. Dari penelitian ([Eide et al., 2020](#)) 352 perusahaan manufaktur Norwegia menunjukkan bahwa kepemimpinan intelektual sebagian memediasi hubungan antara motivasi pribadi pemimpin untuk keberlanjutan dan strategi keberlanjutan perusahaan mereka, menunjukkan bahwa motivasi pribadi mempengaruhi strategi perusahaan melalui perilaku kepemimpinan eksekutif. Kami juga menemukan jalur yang kuat dan signifikan dari strategi keberlanjutan perusahaan hingga penciptaan nilai yang dirasakan dan dampak inisiatif di tingkat organisasi. Selanjutnya kami menemukan hubungan kecil, namun signifikan antara penggabungan upaya keberlanjutan dalam strategi bisnis inti perusahaan dan ukuran obyektif kinerja keuangan mereka.

PT. CJFM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak yang memproduksi pakan ayam ras pedaging, petelur, indukan, dan campuran. Untuk meningkatkan hasil penjualan, PT. CJFM sangat memperhatikan kualitas dari hasil produksinya. *section quality control* merupakan bagian pada PT. CJFM yang berfokus pada kualitas dari produk, namun saat pada pengamatan awal ini terdapat beberapa masalah pada *section quality control* seperti lamanya analisa sample laboratorium, seringnya miss communication dengan section lain yang terkait, dan tingkat absensi yang tinggi. Yang diduga penurunan kinerja karyawan di sebabkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi dari pekerja itu sendiri.

Regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas ([Kurniawan, 2016](#)). Regresi linier adalah salah satu metode perhitungan statistik yang digunakan untuk menentukan hasil tentang tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen. Setiap regresi menunjukkan korelasi, tetapi korelasi ini tidak selalu dapat dipertahankan ([Syaleh, 2019](#)).

Berdasarkan permasalahan dari PT. CJFM mengenai kurangnya motivasi kerja pekerja. Peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kinerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Untuk mengetahui hubungan antara antara kinerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka diperlukan pendekatan statistik regresi linier. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan regresi linier.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen mempengaruhi nilai variabel dependen, sedangkan variabel dependen adalah faktor utama dalam penelitian ([Saputri & Andayani, 2018](#)). Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dengan mengambil sampel 10 orang dari seluruh staf Quality Control Section, ([Sani et al., 2022](#)), skala *likert* 1-5 yang pilih dalam penentuan penilaian, yang menunjukkan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju ([Yudisha & Suzianti, 2018](#)). Data diproses dengan program SPSS, merupakan salah satu alat bantu untuk menyelesaikan analisis regresi linear ([Gunawan, 2019; Yang, 2013](#)).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Gaya kepemimpinan yang saat ini digunakan adalah kepemimpinan tipe demokratis, dimana wewenang memang diputuskan oleh pemimpin, tetapi sebelum mengambil keputusan, pemimpin meminta pendapat dari masing - masing bawahannya terlebih dahulu. PT. CJFM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak yang memproduksi pakan ternak terutama pakan ayam ras pedaging, petelur, indukan,

dan campuran. PT. CJFM memiliki beberapa section, yang menjadi fokus utama yaitu *section quality control*. *Section quality control* terbagi atas 3 bagian, yaitu *quality control ingridient* (bahan baku), *quality control process*, dan *quality control laboratorium*. Bagian *QC Lab* terdiri atas 10 orang karyawan dan 1 orang *Super Visor Qc*.

### 3.1.2 Deskripsi Responden

Responden penelitian ini terdiri dari 10 orang dengan jenis kelamin semuanya laki-laki, sesuai dengan usia di bawah 30 tahun 6 orang dan di atas dari 31 tahun 4 orang. Sesuai dengan Pendidikan SMA/MSK sebanyak 6 orang, D3 sebanyak 2 orang dan S1 sebanyak 2 orang. Menurut masa lamanya bekerja 6 karyawan memiliki masa kerja 1-3 tahun, dan 4 karyawan memiliki masa kerja 4-6 tahun. Penelitian ini membahas dampak kepemimpinan dan dorongan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. CJFM. Tujuannya adalah untuk memahami seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CJFM. Dalam penelitian ini, sampel penelitian adalah 10 karyawan. Fitur-fitur partisipan berguna untuk menggambarkan identitas partisipan sesuai dengan sampel survei yang diberikan. Satu dari tujuan fitur-fitur partisipan adalah untuk memberikan gambaran tentang sampel penelitian ini.

### 3.1.3 Uji Validitas

Uji validasi akan mengukur derajat validitas suatu perangkat yaitu lebih menekankan pada alat pengukurannya (Haryanto et al., 2022). Bagian yang akan diuji adalah manajemen (X1), motivasi (X2) dan kinerja (Y). Pengujian validitas penelitian ini melalui analisa tiap bagian yaitu menghubungkan skor setiap bagian menggunakan skor keseluruhan menjadi semua skor setiap item.

Penentuan uji validitas (Ningsih & Yudisha, 2022):

- $r_{hitung} > r_{tabel}$  menyatakan kuesioner dinyatakan valid.
- $r_{hitung} < r_{tabel}$  menyatakan kuesioner dinyatakan tidak valid.

Bagaimana menemukan  $N_{tabel} = 10$  dengan signifikansi 5% dalam distribusi dari *value* (nilai) tabel statistik.

**Tabel 1.** Nilai distribusi dan signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376

(Sumber: <https://www.spssindonesia.com>)

Maka diperoleh nilai  $X_{tabel}$  sebesar 0,632.

Nilai signifikansi (sig)

Hasil signifikansi  $< 0,05$  = Sesuai

Hasil signifikansi  $> 0,05$  = Tidak Sesuai

Jika nilai makna dinyatakan tidak sesuai, maka dapat melakukan dengan dua cara, yaitu:

- o Kuesioner akan diganti
- o Penghapusan klausa tanya

Penulis menghapus kuesioner yang semula berisi 10 pernyataan di awal survei dan setelah menyebarkan kuesioner ke sampel, ternyata informasinya tidak benar. Dan setelah menghilangkan pernyataan dari masing-masing bagian, diperoleh data yang valid.

Berdasarkan tabel *output* uji validitas diketahui bahwa seluruh ungkapan yg dipakai pada penelitian ini valid, yang dinyatakan menggunakan nilai setiap aktualisasi diri yang mempunyai nilai hubungan *Pearson* positif dan lebih akbar berdasarkan nilai  $r_{tabel}$  (0.632).

**Tabel 2.** Tabulasi data uji validitas

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai signifikansi acuan	Nilai signifikansi	Keterangan
X1.1	0,825	0,632	0,05	0,003	Valid
X1.2	0,662	0,632	0,05	0,37	Valid
X1.3	0,781	0,632	0,05	0,008	Valid
X1.4	0,803	0,632	0,05	0,005	Valid
X1.5	0,829	0,632	0,05	0,003	Valid
X1.6	0,668	0,632	0,05	0,35	Valid
X1.7	0,648	0,632	0,05	0,43	Valid
X1.8	0,731	0,632	0,05	0,16	Valid
X2.1	0,806	0,632	0,05	0,005	Valid
X2.2	0,725	0,632	0,05	0,018	Valid
X2.3	0,887	0,632	0,05	0,001	Valid
X2.4	0,744	0,632	0,05	0,014	Valid
X2.5	0,873	0,632	0,05	0,001	Valid
X2.6	0,767	0,632	0,05	0,010	Valid
X2.7	0,733	0,632	0,05	0,016	Valid
X2.8	0,828	0,632	0,05	0,003	Valid
Y.1	0,730	0,632	0,05	0,017	Valid
Y.2	0,758	0,632	0,05	0,011	Valid
Y.3	0,847	0,632	0,05	0,002	Valid
Y.4	0,699	0,632	0,05	0,024	Valid
Y.5	0,773	0,632	0,05	0,009	Valid
Y.6	0,664	0,632	0,05	0,036	Valid
Y.7	0,781	0,632	0,05	0,008	Valid
Y.8	0,869	0,632	0,05	0,001	Valid

### 3.1.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran yaitu terdapat fakta yang diukur jika dilakukan berkali-kali dalam waktu yang berlainan ([Haryanto et al., 2022](#)). Teknik yg dipakai buat mengukur taraf reliabilitas merupakan *Cronbach Alpha* membandingkan nilai Alpha menggunakan suatu norma. Sebuah studi dianggap andal jika *Cronbach Alpha* > 0,6 ([Atika et al., 2017](#)). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, koefisien alpha dari delapan ekspresi masing-masing bagian X1, X2, dan Y berturut-turut adalah 0,875, 0,909, dan 0,891, lebih tinggi dari 0,60. Berdasarkan informasi tersebut, maka bagian dapat dinyatakan, diandalkan.

### 3.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier dipakai untuk memilih imbas homogen-homogen bagian kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kineija karyawan.

Berdasarkan hasil dari aplikasi SPSS, maka diperoleh rumus seperti berikut:

$$Y = 6.098 + 0.296 X1 + 0.512 X2$$

Berdasarkan hasil di atas, nilai standarnya adalah 6.098, artinya jika manajemen dan motivasi kerja dianggap diabaikan maka didapat skor kinerja kariawan adalah 6.098. Koefisien regresi X1 bertanda positif



sebesar 0,296 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada setiap skor gaya kepemimpinan X1 meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,296, sedangkan skor motivasi kerja X2 tetap. Koefisien regresi X2 bernilai positif 0,512, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai motivasi X2 memberi kenaikan nilai kinerja karyawan 0,512 dengan tetap mempertahankan skor gaya kepemimpinan X1.

### 3.1.6 Uji Simultan (F)

Tes bersamaan (F) mencoba untuk menentukan apakah bagian independen (X) memiliki efek bersamaan (terkoordinasi) pada bagian dependen (Y). Tes bersamaan memiliki kondisi berikut (Tampi, 2014):

- 1) Apabila nilai signifikansi  $< 0 > F_{\text{tabel}}$ , maka bagian X juga mempengaruhi bagian Y.
- 2) Apabila nilai kritis  $> 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} > 0,05$  dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  2,862 dan  $t_{\text{tabel}}$  4.46. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa X1 dan X2 tidak mempengaruhi Y secara bersamaan.

### 3.1.7 Uji t (Parsial)

Uji t (persatuan) dibutuhkan untuk mencari tahu apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara perbagian terhadap kinerja karyawan.

Ketentuan:

- 1) Apabila nilai signifikansi  $< 0 >$  dari  $t_{\text{tabel}}$ , maka bagian X mempengaruhi bagian Y.
- 2) Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t$ ; dari  $t_{\text{tabel}}$ , bagian X tidak berpengaruh terhadap bagian Y.

Rumus =  $t_{\text{tabel}} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 10 - 2-1) = 2.365$

Dimana :

t = Persamaan

K = Jumlah bagian

N = Jumlah sampel

a = Signifikansi (0.05)

**Tabel 3.** Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.882	2	42.941	2.862	.123 <sup>b</sup>
	Residual	105.018	7	15.003		
	Total	190.900	9			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)						

\*Tabel dari program SPSS

Didapat hasil signifikansi pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,123  $> 0,05$  maka nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 2,862 dan  $F_{\text{tabel}}$ . Jadi dapat dikatakan X1 dan X2 tidak mempengaruhi Y secara bersamaan.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1 Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CJFM

Hipotesis di terima karena hasil output didapatkan dari nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,045 dimana lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,381 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  2,365, variabel X1 memiliki hubungan yang signifikan antara variabel X1 (kepemimpinan) dengan kinerja karyawan Y.

**Tabel 4.** Tabel Hasil Analisa Pengaruh variabel Kepemimpinan (x1), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.098	11.468		.532
	KEPEMIMPINAN (X1)	.296	.374	.275	.045
	MOTIVASI (X2)	.512	.378	.470	.218

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

\*Tabel dari program SPSS

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CJFM. Ini karena kepemimpinan yang digunakan adalah demokrasi yang memiliki dampak positif dalam perusahaan, instansi, atau organisasi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

### 3.2.2 Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CJFM

Hipotesis di tolak karena variabel X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,218 dimana lebih besar dari 0,05 atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,354 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,365, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi X2 tidak dapat diterima atau tidak terdapatnya hubungan antara variabel motivasi X2 dengan variabel kinerja Y.

**Tabel 5.** Tabel Hasil Analisa Pengaruh variabel Motivasi (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.098	11.468		.532
	KEPEMIMPINAN (X1)	.296	.374	.275	.045
	MOTIVASI (X2)	.512	.378	.470	.218

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

\*Tabel dari program SPSS

Setelah diwawancarai tentang bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CJFM, sebagian besar responden mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh karena kurangnya penghargaan atas prestasi dan sedikit kesempatan untuk promosi, sehingga jenjang karir terus berjalan.

### 3.2.3 Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CJFM

Hipotesis di tolak karena berdasarkan output didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,123 > 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  2,862 <  $F_{tabel}$  4,46. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

**Tabel 6.** Tabel Hasil Analisa Pengaruh Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	85.882	2	42.941	2.862
	Residual	105.018	7	15.003	
	Total	190.900	9		

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

\*Tabel dari program SPSS



Gaya manajemen dan motivasi kerja tidak berpengaruh pada hasil kerja karyawan secara bersamaan. Hal tersebut dapat terlihat di lapangan, dimana karyawan QC PT. CJFM secara keseluruhan, memiliki masalah pada lamanya waktu analisa yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pada setiap karyawan QC, yang mengindikasikan bahwa motivasi sangat berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan di perusahaan, oleh sebab itu dapat dilihat bahwa kepemimpinan saja tidaklah begitu cukup dalam menunjang kinerja karyawan, sehingga diperlukan adanya variabel - variabel lain yang menunjang kinerja karyawan seperti, motivasi kerja.

## 4. KESIMPULAN

### 4.1 Kesimpulan

Bagian kepemimpinan dapat sangat berpengaruh positif dan signifikan ke bagian peningkatan kinerja karyawan di PT. CJFM karena gaya kepemimpinan yang digunakan adalah demokratis sedangkan Bagian motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap bagian peningkatan nilai kerja karyawan di PT. CJFM karena kurangnya pemberian penghargaan atas prestasi dan terbatasnya kesempatan promosi, sehingga jenjang karir yang tidak jelas mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika gaya kepemimpinan telah baik namun perusahaan tidak mendukung dengan tidak memberikan motivasi kepada pekerja membuat karyawan tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan.

### 4.2 Saran

Saran yang diberikan terhadap perusahaan, seharusnya perusahaan juga memberikan motivasi terhadap karyawannya, agar motivasi internal dari karyawan bisa lebih meningkat dan membuat kinerjanya juga meningkat serta memberikan keuntungan kepada perusahaan tersebut. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan jumlah sampel dan variabel lainnya untuk memperkuat penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.26858/ja.v10i1.45928>
- Atika, A., Fristin, Y., & Suwandar, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1709>
- Eide, A. E., Saether, E. A., & Aspelund, A. (2020). An investigation of leaders' motivation, intellectual leadership, and sustainability strategy in relation to Norwegian manufacturers' performance. *Journal of Cleaner Production*, 254, 120053. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120053>
- Fitrayansyah, Wiharja, H., & Rizki, U. (2022). Pengaruh self efficacy locus of control dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akademi Komunitas Negeri Aceh Barat. *Technology Journal*, 4, 65–75. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v4i1.108>
- Gunawan, C. (2019). *Regresi linear: tutorial SPSS lengkap*. Skripsi Bisa.
- Haryanto, T. T., Yudisha, N., & Gunawan, I. (2022). Identifikasi usulan perbaikan kualitas pelayanan dengan metode fuzzy servqual dan kano di bengkel honda rahmat motor. *Sprocket Journal of Mechanical Engineering*, 4(1), 20–28. <https://doi.org/10.36655/sprocket.v4i1.760>
- Hasan, R. (2019). Efektivitas penilaian kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.38038/vocatech.v1i0.13>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 38(4), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>
- Kark, R., & Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500–528. <https://doi.org/10.2307/20159313>
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Li, B., Yu, W., Lei, Y., & Hu, M. (2023). How does spiritual leadership inspire employees' innovative behavior? The role of psychological capital and intrinsic motivation. *European Review of Applied Psychology*, 73(6),

100905. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.erap.2023.100905>
- Ningsih, M. S., & Yudisha, N. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen bengkel Motor Aji. *Jurnal VORTEKS*, 3(1), 199–203. <https://doi.org/10.54123/vorteks.v3i1.146>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Sani, A., Ningsih, M. S., Yudisha, N., & Refiza, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal. *Jurnal VORTEKS*, 3(2), 216–220. <https://doi.org/10.54123/vorteks.v3i2.158>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Syaleh, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*, 4(2), 221–232. [10.22216/jbe.v4i2.2697](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.2697)
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Ciamas, E. S., & Arwin. (2021). Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja gen-z (studi kasus pada mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2012). Social and motivational antecedents of perceptions of transformational leadership: A self-determination theory perspective. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 44(4), 272. [10.1037/a0028699](https://doi.org/10.1037/a0028699)
- Wiharja, H., & Firnanda, A. (2021). Career understanding, motivation, and students' decision-making to choose vocational high school (SMK) in non-industrial area. *JURNAL PENDIDIKAN TEKNOLOGI KEJURUAN*, 4(2). <https://doi.org/10.24036/jptk.v4i2.20923>
- Yang, H. (2013). The case for being automatic: introducing the automatic linear modeling (Linear) procedure in SPSS statistics. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 39(2), 27–37. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Case-for-Being-Automatic%3A-Introducing-the-in-Yang/ee9965f9991b14016a014fffa8e666852cb3247b#citing-papers>
- Yudiaatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: konsep, teori dan karakternya. *Media Komunikasi FPIPS*, 12(2). <https://doi.org/10.23887/mkfis.v12i2.1681>
- Yudisha, N., & Suzianti, A. (2018). Analysis of Knowledge Management System Implementation In State-Owned Companies : Review of Critical Success Factors. *The 1st Asia Pacific Conference on Research in Industrial and Systems Engineering (APCoRISE)*, 1, 153–157.