

The Influence of Leadership And Motivation on Employee Performance In PT.PG Rajawali II Unit of Cirebon's Directors' Office

H. Ade Solahudin.,¹⁾ Anna Suzana²⁾ Muhammad Fikri Azizi³⁾

Universitas Swadaya Gunung Jati

adesolahudin65@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun 12, 2023

Revised Sept 20, 2023

Accepted Nov 26, 2023

Keywords:

Leadership Style,
Motivation and
Employee
Performance .

ABSTRACT

This study aims to test the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. PG Rajawali II Unit of the Office of Directors of Cirebon. The research method used in this study is the quantitative research method. The population in this study were employees of PT. PG Rajawali II Cirebon Office Unit has 89 employees with a sample number of 89 employees. The sampling technique is nonprobability sampling using the Total Sampling Technique so that in this study samples were taken from the entire population in PT. PG Rajawali II Unit of the Office of Directors of Cirebon. The technique of data collection using questionnaires and the results of the data analysis used are multiple regression analysis. The results of the study showed partially the positive and significant influence of leadership and work motivation variables on employee performance can be seen from thitung > table of 15.064 > 1.98761 The positive and significant influence of leadership variables on employee performance can be seen from thitung > table of 21.914 > 1.98761 and simultaneously the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, and the results of the test of leadership and work motivation shown in FCalculation > Ftable of 272.073 > 3.1, which means It has a positive and significant impact on employee performance.



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Dr. H. Ade Solahudin., S.E., M.M.

Anna Suzana., S.E., M.M.

Muhammad Fikri Azizi

Program Studi Manajemen,

Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Jl. Pemuda No. 32, 45132 Cirebon.

Email: adesolahudin65@gmail.com

1. INTRODUCTION

Manusia sangat berperan penting terhadap adanya manajemen sumber daya manusia yang menjadikan pokok kekuatan serta dasar dalam organisasi perusahaan dan juga dapat menjadi lebih maju dan berkembang secara baik dan produktif. Baik itu didalam instansi perusahaan maupun suatu perusahaan yang memiliki fungsi sebagai salah satu aset perusahaan yang harus dikembangkan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya.

Kinerja yang baik akan dihasilkan oleh kualitas kerja yang baik maka dari itu karyawan yang mempunyai tugas pokoknya masing-masing sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Hal ini memicu pada perusahaan untuk dapat menciptakan kinerja yang baik dan ditunjang dengan adanya sumber daya yang berkualitas serta meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi jauh lebih baik lagi.

Suatu lembaga akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur pemimpin. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin. kepemimpinan adalah tipe pemimpin yang tegas tetapi lebih santai dinamakan kepemimpinan otoriter dapat menginspirasi para pengikutnya dengan cara memberikan perubahan yang lebih baik terhadap karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin ini umumnya terpusat pada atasan yang menjadi pemegang kekuasaan tertinggi. Mulai dari peraturan, prosedur, maupun membuat keputusan akan didominasi oleh

pihak tertentu. Sehingga orang yang bekerja dalam naungannya, harus mengikuti dan menjalankan perintah. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan (Yukl, Gary, 2005).

Motivasi kerja dapat mempengaruhi banyak aspek untuk menindaklanjuti tindakan kepribadian dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan menyiapkan pemimpin yang berkualitas dan dapat memotivasi karyawan maka akan timbul peningkatan kinerja karyawan/pegawai, dengan kinerja yang efektif dan efisien perusahaan mampu mencapai target yang maksimal (Ivancevich dkk, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada karyawan PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon ditemukan beberapa fenomena. Hasil pengamatan pra-penelitian, dalam perusahaan Agroindustri dan bahan kimia ini terdapat beberapa fenomena diantaranya terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan dalam kurun beberapa tahun terakhir dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja.

Salah satu fenomena kepemimpinan pada Kantor Direksi PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon yaitu kurangnya perhatian yang di berikan pemimpin kepada karyawan baik berupa arahan, intruksi atau aturan dalam pekerjaan yang membuat para karyawan terkadang kebingungan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Fenomena motivasi kerja para karyawan pada Kantor Direksi PT. PG Rajawali II Cirebon Unit Kantor Direksi Cirebon dimana tidak adanya tekanan dari atasan dalam bekerja membuat karyawan kurangnya masa kerja dalam melakukan pekerjaan, sehingga menurunnya motivasi kerja pada karyawan Kantor Direksi PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon di sebabkan oleh kurangnya dukungan dari pimpinan dan kebutuhan fisiologi kurang terpenuhi.

Theoretical Review

Menurut seorang ahli di bidang kinerja karyawan Edison, dkk (2022:188) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Edison, dkk (2022:203) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Target

Target merupakan syarat terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu

Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Edison, dkk (2022:203) indikator kinerja terdiri dari :

1. Fokus pada pencapaian target

Karyawan yang bekerja selalu berpedoman pada target yang harus diselesaikan.

2. Target menantang dan realistis

Target yang diterima karyawan sangat menantang namun realistis.

3. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan

Kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

4. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas

Bagi karyawan kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.

5. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas

Karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.

6. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan

Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang dihasilkan karyawan.

7. Pekerjaan selesai tepat waktu

Dalam menyelesaikan target, karyawan selalu tepat waktu.

8. Pelanggan (internal atau eksternal) puas atas waktu penyelesaian

Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang dihasilkan karyawan dengan tepat waktu.

9. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu

Bagi karyawan penyelesaian kerja tepat waktu adalah penting dan harus dicapai.

10. Dilakukan dengan cara yang benar

Proses yang dilakukan karyawan berdasarkan pada cara-cara yang benar.

11. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Proses yang dilakukan karyawan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut seorang ahli di bidang kepemimpinan Rivai (2013:3) mendefinisikan sebagai : "Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi".

Dimensi kepemimpinan menurut Rivai (2013:53) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menjadi pusat otoritas tertinggi atas semua keputusan. Dalam kepemimpinan ini, orang-orang yang secara struktural berada di bawah pemimpin tidak memiliki hak ataupun kesempatan untuk menyampaikan masukan, ide, dan opini.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Meski gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kerja sama antara anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlukan pengawasan agar tidak terjadi keablasan kebebasan. Cara memimpin seperti ini umumnya dapat ditemukan pada perusahaan start-up yang masih berkembang dan masih membangun budaya kerja yang dirasa sesuai dengan visi dan misi yang ingin dibangun.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang mana setiap individu mempunyai kekuasaan yang sama dengan proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari pangkat dan jabatannya.

Indikator kepemimpinan menurut Rivai (2013:53) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- 3) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran

b. Kepemimpinan Delegatif

- 1) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
- 2) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- 3) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.

c. Kepemimpinan Partisipatif

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- 2) Keputusan dibuat bersama-sama pimpinan dan bawahan
- 3) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Menurut seorang ahli di bidang motivasi kerja Sutrisno (2009:109) mengutarakan bahwa: "Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut".

Dimensi Sutrisno (2009:116) mengemukakan bahwa motivasi kerja terdapat dari 2 hal yaitu:

1. Faktor Intern

Menerangkan faktor yang timbul dari dalam diri seseorang seperti keinginan untuk hidup, kondisi kerja yang aman dan nyaman, pekerjaan yang tetap dan keinginan untuk memiliki.

2. Faktor Ekstern

Menerangkan faktor yang timbul adanya pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang seperti: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan peraturan yang fleksibel.

Indikator Sutrisno (2009:117-120) dari faktor intern dan ekstern yaitu:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan baik atau jelek, manusia mau mengerjakan apa saja asalkan hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk mendapat penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci maka keinginan untuk mendapatkan pengakuan itu dapat meliputi beberapa hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk dapat berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang ada keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi tindakan-tindakan tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

6. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

7. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.

8. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

9. Adanya jaminan Pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

10. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

11. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi instansi, agar dapat menaikkan kualitas instansi. Berasal dari kinerja seorang pegawai maka dapat diketahui prestasi atau keahliannya pada bidang eksklusif pada melaksanakan pekerjaan serta dapat diketahui ciri seseorang pegawai dalam pekerjaannya.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila suatu gaya kepemimpinan terhadap karyawan terus di tingkatkan maka kinerja dari karyawan tersebut mengalami peningkatan pula, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kualitas kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Hubungan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap risiko, umpan balik, kreatif inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik.

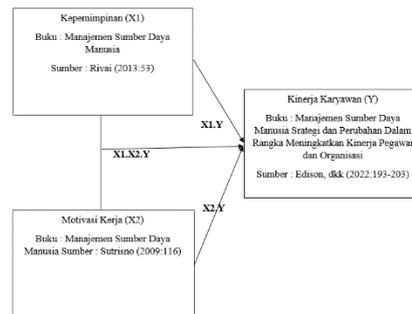
Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi akan terus mendorong sebuah kinerja karyawan tersebut menjadi lebih aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas yang ada dan tanggung jawab yang telah di berikan.

Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah penggerak, pendorong atau energi dalam diri seseorang yang mempengaruhi semangat untuk bertindak, melangkah dan menentukan arah dalam melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu yang memberi kepuasan. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek psikis yang memiliki pengaruh terhadap tujuan hidup seseorang.

Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan karena ada keterkaitan dari ketiga variabel tersebut, kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila suatu kepemimpinan terhadap karyawan terus di tingkatkan maka kinerja dari karyawan tersebut mengalami peningkatan pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kualitas kinerja karyawan tersebut akan menurun. Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

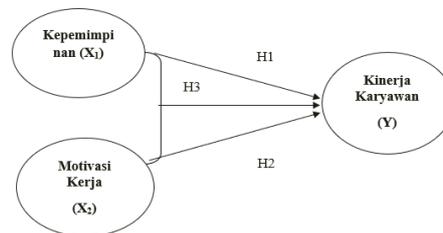
$X1.Y$: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$X2.Y$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$X1.X2.Y$: Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.2. Framework

Untuk mendekati masalah yang akan dianalisis pada permasalahan penelitian, maka perlu dibuat kerangka teoritis sebagai dasar pemikiran penelitian ini, kerangka yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecah masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon.
2. H2 : Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon.
3. H3 : Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon.

2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:02) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Adapun metode pengumpul data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara menurut Sugiyono (2019, hlm.231) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam.
2. Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2.1. Data Collection Technique

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama-sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Kelebihan dari Teknik sampling jenuh adalah mudah, praktis, murah dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Sementara kelemahan dari Teknik sampel jenuh adalah tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang besar sehingga hanya cocok untuk kelompok populasi kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89.

2.2. Validity

Untuk teknik keabsahan data dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk uji validitas, karena menjadi suatu alat ukur utama yang bisa digunakan untuk menyebar kuesioner sebagai pengumpulan datanya yang bersifat kuantitatif, maka untuk mengetahui data hasil dari penelitian tersebut yang berdasar atau tidaknya dapat menggunakan uji validitas, untuk mengetahui kelayakan datanya secara relevan. Menurut Sugiyono (2019: 206) "instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."

2.3. Data Analysis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan sejak awal pengumpulan data. Saat melakukan wawancara, penyebaran kuesioner peneliti sudah mulai menganalisis jawaban yang diterima. Bila hasil analisis pada saat wawancara belum memuaskan, peneliti dapat melanjutkan dengan pernyataan lagi. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang lebih kredibel dan memenuhi standar yang ditentukan. Analisis data tidak hanya dilakukan selama pengumpulan data, tetapi juga setelah pengumpulan data selesai dalam periode tertentu. Peneliti terus melakukan analisis untuk memastikan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan dan standar penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan untuk uji validitas, karena menjadi suatu alat ukur utama yang bisa digunakan untuk menyebar kuesioner sebagai pengumpulan datanya yang bersifat kuantitatif, maka untuk mengetahui data hasil dari penelitian tersebut yang berdasar atau tidaknya dapat menggunakan uji validitas, untuk mengetahui kelayakan datanya secara relevan. Menurut Sugiyono (2019: 206) "instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."

- 1) Kriteria dalam pengukuran validitas yaitu jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka indikator dalam pernyataan tersebut dikatakan valid.
- 2) Selain membandingkan r hitung dengan r tabel, uji signifikansi dapat juga dilakukan lewat uji t .

Menurut Imam Ghazali, (2018:51) mengemukakan bahwa :

" Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut."

3. RESULTS AND DISCUSSION

3.1. Results

Berdasarkan hasil kuesioner dan Teknik wawancara yang dilakukan pada perusahaan PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon merupakan salah satu instrumen analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat. Dengan skala ukur dan teknik hasil uji analisis ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi permasalahan di perusahaan.

Skala ukur pada penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2019:146) : "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Adapun pengukuran variabel tersebut dengan bobot 1 sampai 5 sebagai berikut:

Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan.

Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju, artinya responden setuju dengan pernyataan.

Nilai 3 : Untuk jawaban Cukup Setuju, artinya responden cukup setuju dengan pernyataan.

Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan.

Nilai 1 : Untuk Sangat Tidak Setuju, artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan.

Tabel 3.
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala Ukur
1.	Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan	1. Kepemimpinan Otoriter.	1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.	Kuesioner	Skala Likert
	tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan	2. Kepemimpinan Delegatif.	2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan. 3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.		
		3. Kepemimpinan Partisipatif.	1. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan. 2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan. 3. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.		
	pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Rivai (2013:3)		1. Wewenang pimpinan tidak mutlak. 2. Keputusan dibuat bersama-sama pimpinan dan bawahan. 3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.		
2.	Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong	1. Faktor Intern.	1. Keinginan untuk dapat hidup. 2. Keinginan untuk dapat memiliki. 3. Keinginan untuk mendapat penghargaan. 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 5. Keinginan untuk dapat berkuasa.		
		2. Faktor Ekstern	1. Kondisi lingkungan kerja.		

	<p>perilaku seseorang.</p> <p>Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.</p> <p>Sutrisno (2009:109)</p>		<p>2. Kompensasi yang memadai.</p> <p>3. Supervisi yang baik.</p> <p>4. Adanya jaminan Pekerjaan.</p> <p>5. Status dan tanggung jawab.</p> <p>6. Peraturan yang fleksibel.</p>		
3.	<p>Kinerja Karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu</p>	<p>1. Target</p>	<p>1. Fokus pada pencapaian target.</p> <p>2. Target menantang dan realistis.</p>	Kuesioner	Skala Likert
		<p>2. Kualitas</p>	<p>1. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.</p> <p>2. Para karyawan</p>		
	<p>berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.</p>		<p>memiliki komitmen tentang kualitas.</p> <p>3. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas.</p> <p>4. Para karyawan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.</p>		
		<p>3. Waktu</p>	<p>1. Pekerjaan selesai tepat waktu.</p> <p>2. Merasa puas atas waktu penyelesaian dalam melakukan pekerjaan (internal/eksternal).</p> <p>3. Para karyawan sebelum melakukan pekerjaan sudah melakukan komitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.</p>		
	<p>Edison, dkk (2022:193-203)</p>	<p>4. Taat Asas</p>	<p>1. Dilakukan dengan cara yang benar.</p> <p>2. Dilakukan dengan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.</p>		

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi instrumen dengan r dari ke 3 variabel yang saling terikat. *SPSS 25.0 for Windows* memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,722	0,2084	Valid
2	0,815	0,2084	Valid
3	0,666	0,2084	Valid
4	0,704	0,2084	Valid
5	0,694	0,2084	Valid
6	0,657	0,2084	Valid
7	0,676	0,2084	Valid
8	0,636	0,2084	Valid
9	0,728	0,2084	Valid
10	0,706	0,2084	Valid
11	0,569	0,2084	Valid
12	0,547	0,2084	Valid
13	0,445	0,2084	Valid
14	0,391	0,2084	Valid
15	0,321	0,2084	Valid
16	0,675	0,2084	Valid
17	0,563	0,2084	Valid
18	0,646	0,2084	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan diperoleh hasil untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pernyataan variabel kepemimpinan (X1) yang berjumlah 18 pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan dapat digunakan seluruhnya untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.2

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No Butir	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,357	0,2084	Valid
2	0,293	0,2084	Valid
3	0,629	0,2084	Valid
4	0,689	0,2084	Valid
5	0,544	0,2084	Valid
6	0,655	0,2084	Valid
7	0,629	0,2084	Valid
8	0,723	0,2084	Valid
9	0,602	0,2084	Valid
10	0,608	0,2084	Valid
11	0,724	0,2084	Valid
12	0,645	0,2084	Valid
13	0,518	0,2084	Valid
14	0,630	0,2084	Valid
15	0,458	0,2084	Valid
16	0,397	0,2084	Valid
17	0,354	0,2084	Valid
18	0,637	0,2084	Valid
19	0,658	0,2084	Valid
20	0,667	0,2084	Valid
21	0,309	0,2084	Valid
22	0,335	0,2084	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan diperoleh hasil untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pernyataan variabel motivasi kerja (X2) yang berjumlah 22 pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan dapat digunakan seluruhnya untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,731	0,2084	Valid
2	0,627	0,2084	Valid
3	0,688	0,2084	Valid
4	0,755	0,2084	Valid
5	0,218	0,2084	Valid
6	0,794	0,2084	Valid
7	0,787	0,2084	Valid
8	0,592	0,2084	Valid
9	0,774	0,2084	Valid
10	0,699	0,2084	Valid
11	0,758	0,2084	Valid
12	0,761	0,2084	Valid
13	0,235	0,2084	Valid
14	0,328	0,2084	Valid
15	0,700	0,2084	Valid
16	0,734	0,2084	Valid
17	0,545	0,2084	Valid
18	0,662	0,2084	Valid
19	0,829	0,2084	Valid
20	0,861	0,2084	Valid
21	0,325	0,2084	Valid
22	0,315	0,2084	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan diperoleh hasil untuk setiap pernyataan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) yang berjumlah 22 pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan dapat digunakan seluruhnya untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat dikatakan reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha $> 0,70$. Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel kepemimpinan SPSS 25.0 for Windows memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,756	,931	19

Sumber: Output Hasil SPSS 25.0 for windows

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil uji realibilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756 Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ yang berarti $0,756 > 0,70$ sehingga kepemimpinan (X1) adalah reliabel dan dapat digunakan untuk proses analisis data.

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel motivasi SPSS 25.0 for Windows memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,748	,917	23

Sumber : Output Hasil SPSS 25.0 for windows

Berdasarkan tabel 4.17 diatas hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,748 Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 yang berarti 0,748 > 0,70 sehingga motivasi kerja (X2) adalah reliabel dan dapat digunakan untuk proses analisis data.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel kinerja karyawan SPSS 25.0 for Windows memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,941	23

Sumber : Output Hasil SPSS 25.0 for windows

Berdasarkan tabel 4.18 diatas hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,757 Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 yang berarti 0,757 > 0,70 sehingga kinerja karyawan (Y) adalah reliabel dan dapat digunakan untuk proses analisis data.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2019 : 258)

Dimana:

X1 = Variabel Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Koefesien konstanta

b1 = Koefesien regresi Kepemimpinan

b2 = Koefesien regresi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,918	4,376		-1,352	,180
	KEPEMIMPINAN_X1	,330	,101	,246	3,264	,002
	MOTIVASI_X2	,824	,088	,711	9,414	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber : Output Hasil SPSS 25.0 for windows

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat diketahui regresi sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat diketahui regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,918 + 0,330 X_1 + 0,824 X_2$$

$$Y' = 5,918 + 0,330 X_1 + 0,824 X_2$$

Persamaan regresi linear di atas menunjukkan arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,918, artinya jika kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan tetap ada.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh sebuah model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan koefisien determinasi dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja Terhadap (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,864	,860	4,249

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_X1
 b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber : Output Hasil SPSS 25.0 for windows

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,860, artinya presentasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 86,0 % dan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar objek penelitian.

Uji t (Parsial)

Uji nilai t dimaksudkan untuk menguji nilai signifikan koefisien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara (individu). Untuk uji nilai t ini digunakan pengujian one tile test. Langkah-langkah pengujian t yaitu :

- a. Menentukan hipotesis t yaitu :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Jika variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Jika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

- b. Mencari nilai t dari tabel t
 Signifikan level (α) yang ditetapkan = 5% berarti $\alpha = 0.05$
 kebebasan (df) = $n - K(df) = 89 - 2 = 87$, t tabel = 1.98761
- c. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{\sqrt{1-r^2}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 187)

Dimana:

t: Distribusi t

r: Koefisien korelasi sederhana

n: Jumlah anggota sampel dengan $dk = n - 2$

Berdasarkan nilai Df yang didapat sebesar 89, maka t_{tabel} yang didapat dalam penelitian kali ini untuk taraf signifikansi 0,05 sebesar 1.98761. Sedangkan untuk menentukan nilai t_{hitung} dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.0 for windows adalah sebagai berikut :

Pengujian secara parsial mengenai variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan mengenai variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima.
2. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak.

Adapun untuk menghitung besarnya angka t_{hitung} dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2 = 89 - 2 = 87$ jadi t_{tabel} sebesar 1.98761.

Tabel 4.9

Uji Hipotesis T Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,310	5,920		1,066	,289
	KEPEMIMPINAN_X1	1,140	,076	,850	15,064	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 Sumber : Data output, SPSS Statistics 25.0 for windows

Interpretasi Hasil Pengujian H_1 :

1. Pada tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien regresi (B) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 15,064 dengan arah positif, artinya semakin baik kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pada tabel 4.23 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15,064 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98761 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15,064 > 1.98761) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa variabel kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 yang diajukan telah teruji.
3. Pada tabel 4.24 diperoleh nilai R Square sebesar 0,723 hal ini berarti kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,3% dan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.10

Uji Hipotesis T Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,366	4,467		-,530	,598
	MOTIVASI KERJA_X2	1,067	,049	,920	21,914	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data output, SPSS Statistics 25.0 for windows

Interpretasi Hasil Pengujian H₂ :

1. Pada tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien regresi (B) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,914 dengan arah positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pada tabel 4.25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 21,914 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98761 atau t_{hitung} > t_{tabel} (21,914 > 1.98761) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa H₁ yang diajukan telah teruji.
3. Pada tabel 4.26 diperoleh nilai R Square sebesar 0,847 hal ini berarti motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,7% dan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Hasil uji f dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah koefisien korelasi berganda dapat digeneralisasikan atau tidak. Maka harus di uji signifikansi nya dengan menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:252)

Keterangan :

R: Koefisien korelasi berganda

k: Jumlah variabel independen

n: Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian :

- H₀ : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0, artinya tidak terdapat pengaruh.
- H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0 artinya terdapat pengaruh.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3) :

1. H₀ ditolak jika f hitung > f tabel, berarti H_a diterima artinya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H₀ diterima jika f hitung < f tabel, berarti H_a ditolak, artinya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji koefisien korelasi berganda dihitung dengan menggunakan rumus :

$$DK = Df2 - Df1$$

$$DK = 89 - 2 = 87$$

Berdasarkan nilai DK yang didapat sebesar 87, maka f_{tabel} yang didapat dalam penelitian kali ini sebesar 3,1. Sedangkan untuk menentukan nilai f_{hitung} dengan menggunakan alat bantu *SPSS 25.0 for windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9825,133	2	4912,566	272,073	,000^b
	Residual	1552,822	86	18,056		
	Total	11377,955	88			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

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

Sumber : Data output, *SPSS Statistics 25.0 for windows*

Pada tabel 4.25 ini terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 272,073 > dengan nilai probabilitasnya atau sig. = 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karena regresi yang kita gunakan dapat diterima maka pengujian selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 272,073 > F_{tabel} yaitu 3.1 dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3.2. Discussion

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon. Hal ini dapat di buktikan oleh uji hipotesis(uji t), nilai thitung sebesar 15,064 sedangkan nilai ttabel sebesar 1.98761 atau thitung>ttabel (15,064 > 1.98761) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin atau perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon. Hal ini dapat di buktikan oleh uji hipotesis(uji t), nilai thitung sebesar 21,914 sedangkan nilai ttabel sebesar 1.98761 atau thitung>ttabel (21,914 > 1.98761) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
3. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PG Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon. Hal ini dapat di buktikan oleh uji hipotesis (uji f), nilai fhitung sebesar 272,073 sedangkan nilai ftabel sebesar 3,1 atau thitung>ttabel (272,073 > 3,1) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi dan keterbatasan- keterbatasan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan berupa Pimpinan melimpahkan hasil kerja dan tugas yang dikerjakan kepada bawahan dengan cara pemimpin selalu memotivasi kepada bawahannya untuk meningkatkan kemampuan interpersonalnya.
2. Perlu adanya kondisi lingkungan kerja sudah sesuai dengan kenyamanan karyawan. Dengan adanya langkah tersebut diharapkan ruangan kerja lebih banyak penerangan, sirkulasi udara, dengan suasana kondusif sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Karyawan merasa puas atas apa yang dikerjakan dan hasilkan setiap melakukan pekerjaan. Apabila mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi melalui berbagai kegiatan pelatihan yang difasilitasi perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan.

REFERENCES

Buku :

- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Edison, dkk (2022) *Manajemen Sumber daya manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, (2017) *Manajemen Sumber daya manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Undip
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Priansa, (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti, (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Silaen, (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Stephen, Robbins (2002), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group
- Tsauri, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Jurnal :

- Ardiansyah Halim, (2020) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAKASSAR . PUBLIK: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* Volume VII Nomor 2 2020
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Doni Bachtiar. (2005). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Management Analysis Journal*, 1(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Luh Kadek Budi Martini, Surya Nugraha, (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI HOTEL THE PATRA BALI RESORT & VILLAS. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* Vol. 4 No. 1 Desember 2022: 49-63 e-ISSN 2716-294X

- Resky Engkos Achmad Kuncoro, (2012). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT Bukit Asam (Persero) Tbk kantor pusat Tanjung Enim mining unit PTBA. *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 400-412
- Salman Farisi, Juli Irnawati , Muhammad Fahmi, (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 4 No. 2 Edisi September 2020 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.