

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.1, Februari-April 2025 (154-165)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan  
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan

**Seno Bernita Elizabet<sup>1\*</sup>, RR. Mardiana Yulianti<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: senobernitaelizabet@gmail.com\*, dosen00155@unpam.ac.id\*

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,369 > 2,007)$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,637 > 2,007)$ . Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,557 + 0,379X_1 + 0,372X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(32,848 > 2,790)$ .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Strategic Pestcontrol South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 54 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.8% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.369 > 2.007)$ . Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 37.9% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.637 > 2.007)$ . Leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.557 + 0.379X_1 + 0.372X_2$ . The coefficient of determination value is 56.3% while the remaining 43.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(32.848 > 2.790)$ .*

**Keywords:** Leadership; Work motivation; Employee performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

PT Strategic Pestcontrol merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengendali hama berlegalitas dan berpengalaman. Selama lebih dari 14 tahun, yang sudah beberapa perusahaan yang menjadi langganan dalam mengatasi hama umum maupun tidak umum secara cepat, tepat & hasil efektif.

PT Strategic Pestcontrol bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua indikator yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen. Hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan atau karyawan adalah bentuk pertanggung jawaban kepada perusahaan dan pihak manajemen. Hal ini selaras dengan pendapat Moeheriono (2019:95) bahwa “kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi”.

PT Strategic Pestcontrol menilai kinerja karyawan berdasar penilaian dari personalia. Dengan semakin banyaknya gedung-gedung di Jakarta, seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan layanan dan capaian kerja dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan pengelolaan dengan baik.

Ada beberapa indikator terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti indikator kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawannya telah memenuhi standar yang ditentukan atau belum.

Kemudian indikator kuantitas kerja dimana indikator ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase.

Selanjutnya pada indikator pengetahuan, indikator ini menyangkut skill (kemampuan) dan ketrampilan maupun penguasaan teknologi yang dibutuhkan dalam menunjang karyawan melaksanakan tugas pekerjaan, artinya karyawan memiliki pengetahuan yang cukup atau tidak.

Selanjutnya indikator pelaksanaan tugas pekerjaan ini menitik beratkan pada on-time personality atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan serta efektivitas, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal.

Selanjutnya indikator tanggung jawab ini menitik beratkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Ke semua indikator tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini yang dihimpun berdasar penilaian kerja menunjukkan capaian yang kurang maksimal dengan kecenderungan menurun. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Strategic Pestcontrol tahun 2021-2023 sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Strategic Pestcontrol Tahun 2021-2023**

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)		
		2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	79,2%	78,4%	78,3%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	78,5%	76,3%	72,7%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	76,2%	73,8%	73,4%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	75,4%	73,4%	72,3%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	77,6%	76,2%	75,6%

Capaian Rata-rata	77,4%	75,6%	74,5%
Kriteria	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: PT Strategic Pestcontrol, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada indikator kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan, kemampuan mencapai hasil sesuai target yang ditentukan, memiliki pengetahuan terkait pekerjaannya, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan.

Fenomena penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari kepemimpinan yang masih kurang baik serta motivasi karyawan yang masih rendah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Salah satu sifat dari seorang pemimpin berdasarkan teori kepemimpinan adalah salah satunya memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Selain itu kepemimpinan juga mempengaruhi karyawan yang dipimpin.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2020:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan

yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.

Untuk memperoleh data terkait dengan kepemimpinan, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator dan pernyataan yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Kepemimpinan Berdasar Hasil Prasurvey 30 Karyawan PT Strategic Pestcontrol Kemang Jakarta Selatan**

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Memberikan perintah	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dipahami dengan baik	30	23	76,7%	7	23,3%
Memberikan bimbingan	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	30	19	63,3%	11	36,7%
Memberikan arahan	Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan	30	22	73,3%	8	26,7%
Menumbuhkan inisiatif	Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan	30	23	76,7%	7	23,3%
Membangun komunikasi	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya	30	21	70,0%	9	30,0%
Rata-rata			22	72,0%	8	28,0%

Sumber: PT Strategic Pestcontrol, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey

<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama>

terkait kepemimpinan menunjukkan beberapa indikator masih ada yang memberikan penilaian

Copyright © pada Penulis



kurang setuju. Indikator tersebut diantaranya perusahaan selama ini menekankan karyawan terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik, Perusahaan menekankan karyawan mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, Perusahaan memberikan kepercayaan karyawan untuk mencapai target pekerjaan, Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan karyawan sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri karyawan, Perusahaan selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 22 karyawan atau 72,0% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 8 karyawan atau mencapai 28,0%.

Selain itu penurunan kinerja juga penulis duga sebagai akibat dari masih kurangnya motivasi dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan maupun organisasi faktor motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya,

oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Indikator pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan para karyawannya memiliki motivasi atau dorongan dalam dirinya yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing individu maupun unit kelompok. Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

**Tabel 3. Data Motivasi Karyawan PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang Berdasar Pada Prasurvey 30 Karyawan**

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	21	70,0%	9	30,0%
Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	25	83,3%	5	16,7%
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	30	26	86,7%	4	13,3%
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	24	80,0%	6	20,0%

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	30	25	83,3%	5	16,7%
Rata-rata			24	80,7%	6	19,3%

Sumber: PT Strategic Pestcontrol, 2024 (diolah)

Berdasarkan data hasil prasurvey yang ditunjukkan pada tabel 3 di atas, dari jumlah prasurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana karyawan yang memberikan jawaban setuju hanya sebanyak 21 karyawan atau sebesar 70,0%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau sebesar 86,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 4 karyawan atau sebesar 13,3%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20,0%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25

karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Dari ke 5 (lima) indikator yang memberikan jawaban setuju rata-rata sebanyak 22 karyawan atau sebesar 72,0,3% dan yang memberikan tanggapan kurang setuju cukup tinggi yakni mencapai sebanyak 8 karyawan atau mencapai sebesar 26,7%.

Memperhatikan uraian atau penjelasan data di atas, indikator-indikator pada variabel motivasi masih perlu diperbaiki oleh perusahaan mengingat keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:16) “penelitian dengan metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”. Dengan demikian penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Strategic Pestcontrol yang berjumlah 54 karyawan., pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada



responden. Sedangkan data sekunder mencakup data sejarah perusahaan, dan visi misi perusahaan. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas,

multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

##### Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dipahami dengan baik	0,633	0,268	Valid
2	Pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan sesuai tugas bawahan	0,529	0,268	Valid
3	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	0,547	0,268	Valid
4	Kesulitan yang dialami bawahan dapat disampaikan dan mendapat umpan balik pimpinan	0,336	0,268	Valid
5	Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan	0,698	0,268	Valid
6	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap motivasi bawahan	0,622	0,268	Valid
7	Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan	0,741	0,268	Valid
8	Pimpinan memberikan keleluasaan karyawan untuk mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,779	0,268	Valid
9	Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan bawahan	0,729	0,268	Valid
10	Pimpinan mendorong kerja sama dalam pemecahan masalah	0,404	0,268	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua

item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. diperoleh

##### Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0,283	0,268	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0,352	0,268	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0,615	0,268	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0,499	0,268	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0,670	0,268	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0,581	0,268	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0,681	0,268	Valid
8	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0,645	0,268	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0,606	0,268	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0,460	0,268	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > r tabel (0,268), dengan demikian

maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,564	0,268	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,423	0,268	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,669	0,268	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,326	0,268	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,412	0,268	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,434	0,268	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0,737	0,268	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,496	0,268	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,576	0,268	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,558	0,268	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017:47) “uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, yaitu: Jika nilai cronbatch alpha > 0,600, maka instrumen reliabel, Jika nilai cronbatch alpha < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,807	10
Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,727	10
Reliability Statistics	
Cronbach Alpha	N of Items
,696	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,807, motivasi kerja (X2) sebesar 0,727 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,696, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel

memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto-korelasi, uji heterokedastisitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan jika  $\text{significance} > 0.050$ , maka data dinyatakan normal, jika  $\text{significance} < 0.050$ , maka data dinyatakan tidak normal. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Mean		.0000000

**Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10.557	3.484		3.030	.004	
	Kepemimpinan (X1)	.379	.082	.481	4.630	.000	.793 1.262
	Motivasi Kerja (X2)	.372	.097	.397	3.815	.000	.793 1.262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,793 dan motivasi kerja sebesar 0,793 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,262 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,262 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurama>

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.44286672
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.043
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun prasyarat uji ini jika nilai *tolerance value*  $< 1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai *tolerance value*  $> 1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka terjadi gangguan heteroskedastisitas dan jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.760	1.958		-1.410
	Kepemimpinan (X1)	.077	.046	.249	1.678
	Motivasi Kerja (X2)	.051	.055	.139	.935

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,100 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,354 dimana

keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteros-kesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.033	3.014		6.316
	Kepemimpinan (X1)	.522	.082	.662	6.369

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,369 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan

H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan.

#### Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.846	3.787		4.448
	Motivasi Kerja (X2)	.577	.102	.616	5.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,637 > 2,007). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

**Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap**

**Kinerja Karyawan (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.421	2	203.711	32.848	.000b
	Residual	316.283	51	6.202		
	Total	723.704	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $32,848 > 2,790$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 19,033 + 0,522X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,662 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,438 atau sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $6,369 > 2,007$ ). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh David Setyo Utomo, Hadi Supratikno (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KBMT Al Fath Area Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 42,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi. Dimana dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa Kepemimpinan ber-

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 51,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $6,922 > 2,070$ ).

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,846 + 0,577X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,379 atau sebesar 37,9% sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $5,637 > 2,007$ ). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0,249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel ( $9,070 > 1,674$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Dimana dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,047 + 0,862X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel ( $11,854 > 1,984$ ).

### Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,557 + 0,379X_1 + 0,372X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,750 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau ( $32,848 > 2,790$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Strategic Pestcontrol Jakarta Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aris Baharuddin (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan Kepimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT El-Rausan Tangerang. Dimana dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa Kepimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,2% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel ( $45,122 > 2,700$ ).

### SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh

persamaan regresi  $Y = 19,033 + 0,522X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,662 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ( $6,369 > 2,007$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,846 + 0,577X_2$  nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ( $5,637 > 2,007$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,557 + 0,379X_1 + 0,372X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,750 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $32,848 > 2,790$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aris Baharuddin (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Jenius* Vo.4 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- David Setyo Utomo, Hadi Supratikno (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KBMT Al Fath Area Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry

- Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Reni Hindriari (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi. *Jurnal Kreatif* Vol.6 No.3. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Kreatif* Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suwanto (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jurnal Jenius* Vo.3 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.