Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 37023-37031

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SUMBER MASANDA JAYA (SMJ)

Natalia Dini Dwi Lestari[1], Ayu Khaeronissa[2], Tijeh Cahyono[3], Mei Rani Amalia[4]

[1,2,3,4,5]Universitas Pancasakti Tegal

nataliaddl004@gmail.com ayukhaeronissa@gmail.com tijehcahyono26@gmail.com

Published: Juli , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian melibatkan seluruh karyawan operasional PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ) yang berjumlah 56 orang, di mana teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyeb aran kuesioner terstruktur berskala Likert (1–5). Analisis data dilakukan dengan uji instrumen (validitas dan reliabilitas) serta menggunakan metode analisis regresi linear berganda dibantu oleh program SPSS. Hasil pengujian secara parsial (uji t) membuktikan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,060 (> 0,05), sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Sementara itu, variabel kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima dan menempatkannya sebagai faktor paling dominan. Secara bersama-sama (uji F), motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 58,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh integrasi kedua variabel tersebut, sedangkan sisa persentase sebesar 41,9% dijelaskan oleh faktor eksternal lainnya di luar model analisis penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Regresi Linear Berganda.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of thi s licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Dalam konteks persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara produktif, disiplin, dan bertanggung jawab.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan a dalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan arahan yang jelas kepada bawahan. Pemimpin yang dapat memotivasi dan membimbing karyawan dengan tepat akan mendorong terciptanya semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tentu memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik agar operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama motivasikerja dan kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ).

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang agar bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan pikirannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, kualitas hasil kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan berbagai strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima dimensi tersebut diyakini mampu menggambarkan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengoordinasikan bawahan agar mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Seorang pemimpin yang efektif mampu menjadi teladan bagi bawahannya melalui sikap, perilaku, dan pengambilan keputusan yang tepat. Kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan, loyalitas, serta semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini mengukur kepemimpinan melalui lima dimensi utama, yaitu kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, tanggung jawab, dan hubungan kerja. Dimensi-dimensi tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana peran pemimpin dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang karyawan selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Kelima dimensi tersebut digunakan sebagai indikator untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang terciptanya kinerja yang optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.5 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang efektif memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, serta mengambil keputusan secara tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin besar pula peluang peningkatan kinerja sumber daya manusia.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tetra Hidayati dkk. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Berlian Stefani Yuliana dan Fathorrahman (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Aureola Tjahyana (2023), Wahyu Rahim dan Laila Irawati (2023), serta beberapa penelitian lainnya juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menjadi landasan teoritis yang memperkuat dugaan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumber Masanda Jaya (SMJ).

2.7 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan kepemimpinan. Kedua faktor tersebut diyakini memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, sehingga menjadi variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi antusiasme kerja dan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan juga merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta memberikan dukungan kepada bawahan agar mampu bekerja

secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, meningkatkan kepercayaan, serta menumbuhkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan yang semakin baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yuliana dan Fathorrahman (2025), Rahim dan Irawati (2023), serta Tjahyana (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengembangkan suatu kerangka pemikiran yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Masanda Jaya (SMJ). Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Masanda Jaya (SMJ).

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Masanda Jaya SMJ.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Masanda Jaya SMJ.
- H3: Motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ).

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (causal-comparative), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bermaksud menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Masanda Jaya melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan analisis statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan maupun tertulis kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk menggambarkan karakteristik populasi serta menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara objektif dan terukur.

3.2 Populasi dan sampel penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. Sumber Masanda Jaya yang berjumlah 56 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Dengan

demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Masanda Jaya yang berjumlah 56 responden.

3.3 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari objek maupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis hubungannya. Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

- Motivasi Kerja (X1)
- Kepemimpinan (X2)

3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

- Kinerja Karyawan (Y)

3.3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan, berikut disajikan definisi operasional dan indikator masing-masing variabel.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri karyawan yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan. 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Kepemimpinan (X2)	Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	1. Komunikasi 2. Pengambilan keputusan 3. Pendelegasian tugas 4. Pemberian motivasi. 5. Hubungan interpersonal	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja. 5. Kemandirian	Likert

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini, yaitu dengan memberikan daftar pernyataan tertulis kepada 56 responden terkait variabel motivasi kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 1 -5, dengan kategori jawaban: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup Setuju/Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Kuesioner tersebut disebarkan secara langsung kepada seluruh karyawan operasional pada PT. Sumber Masanda Jaya.

3.5 Teknik analisis data

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria pengujian yang telah ditetapkan. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyataka n reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan

analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan. Pengujian validitas dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment melalui menu Bivariate Correlation pada aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap 30 item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 56 karyawan, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,263) sehingga instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

4.2 Uji realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Motivasi Kerja (X1)	0,935	10
Kepemimpinan (X2)	0,949	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,978	10

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Kefisien Regresi
Konstanta	1,072
Motivasi Kerja (X1)	0,305
Kepemimpinan (X2)	0,739

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 1,072 + 0,305X1 + 0,739X2

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,305 dan variabel Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,739. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepemimpinan memberikan kontribusi peningkatan yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja.

4.4 Uji parsial (uji T)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 4.3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T hitung	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	1,919	0,060
Kepemimpinan (X2)	4,318	<0,001

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,060. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak.

Selanjutnya, variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar <0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

4.5 Uji simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hiutung	Sig.
36,720	<0,001

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar <0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4.6 koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 4.5
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,762	0,581	0,565

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 atau 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.7 PEMBAHASAN

4.7.1 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang tertera pada Tabel 4.3, variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{\text{hitung}} sebesar 1,919 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,060. Mengingat nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan (\alpha = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama (H_1) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ).

Secara teoritis, motivasi sering kali dianggap sebagai determinan utama dalam mendorong produktivitas individual di dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Namun, estimasi model regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun koefisien arahnya bernilai positif (0,305), eskalasi motivasi kerja tidak serta-merta memberikan dampak transformatif yang nyata terhadap capaian kinerja karyawan. Fenomena ini mengindikasikan adanya anomali lapangan di PT. SMJ. Kuat dugaannya bahwa karakteristik pekerjaan operasional di perusahaan tersebut bersifat mekanis, repetitif, dan sangat terikat pada standardisasi sistem atau target produksi yang kaku. Akibatnya, fluktuasi motivasi personal karyawan tidak secara otomatis merefleksikan perubahan kuantitas

maupun kualitas output kerja mereka. Hasil empiris ini sekaligus mendiferensiasikan kondisi PT. SMJ dengan konseptualisasi teoritis sebelumnya, serta bertolak belakang dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati dkk. (2024) serta Yuliana dan Fathorrahman (2025) yang menyatakan adanya pengaruh parsial yang signifikan.

4.7.2 Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Bertolak belakang dengan variabel pertama, hasil pengujian parsial (Uji t) untuk variabel Kepemimpinan (X_2) menghasilkan nilai t_{\text{hitung}} sebesar 4,318 dengan nilai signifikansi <0,001. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari nilai probabilitas \alpha = 0,05, maka keputusan statistiknya adalah Hipotesis Kedua (H_2) diterima. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,739 mengonfirmasi adanya hubungan searah yang sangat kuat, di mana optimalisasi fungsi kepemimpinan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan—yang diartikan melalui pola komunikasi, ketepatan pengambilan keputusan, dan pola hubungan kerja—berperan vital dalam mengarahkan perilaku kerja bawahan. Di lingkungan operasional PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ), figur seorang pemimpin bertindak sebagai jangkar organisasi. Pola instruksi yang jelas, supervisi yang konsisten, serta kemampuan manajerial dalam memitigasi kendala kerja di lapangan terbukti menjadi faktor stimulatif utama yang mendorong karyawan untuk menjaga ketepatan waktu, kualitas, dan tanggung jawab kerja mereka. Selain itu, temuan ini konform terhadap khazanah penelitian terdahulu seperti studi Tjahyana (2023) serta Rahim dan Irawati (2023) yang menempatkan kepemimpinan sebagai determinan krusial dalam struktur performa kerja karyawan.

4.7.3 Analisis Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian simultan (Uji F) sebagaimana dipaparkan pada Tabel 4.4, diperoleh nilai signifikansi sebesar <0,001. Nilai tersebut berada jauh di bawah batas penolakan 0,05, sehingga secara statistik Hipotesis Ketiga (H_3) diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) jika diintegrasikan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ).

Efektivitas dari kombinasi kedua variabel independen ini diukur menggunakan Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan output pada Tabel 4.5, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,581. Representasi dari nilai tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan model linier dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan di PT. Sumber Masanda Jaya (SMJ) adalah sebesar 58,1%. Sementara itu, proporsi sisa sebesar 41,9% dijelaskan oleh variabel-variabel intervensi lain di luar model analisis penelitian ini. Faktor ekstra-model tersebut diprediksi mencakup aspek-aspek seperti tingkat kompensasi, lingkungan fisik tempat kerja, beban kerja, maupun kompetensi individu karyawan yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 56 responden karyawan operasional pada PT. Sumber Masanda Jaya, penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,060 yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Sebaliknya, variabel Kepemimpinan (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi <0,001, yang berarti hipotesis kedua (H2) diterima dan menjadi faktor paling dominan dalam mendorong efektivitas kerja di perusahaan tersebut.

Sementara itu, hasil pengujian secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Masanda Jaya dengan nilai signifikansi <0,001, melalui nilai koefisien determinasi *(R square)* sebesar 0,581, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut mampu

menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,1 %. Adapun sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

5.2 Saran

Mengacu pada Kesimpulan diatas, beberapa saran praktis yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Masanda Jaya adalah :

1. Optimalisasi Peran Kepemimpinan: Mengingat variabel kepemimpiann memiliki pengaruh yang signifikan dan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, manajemen PT. Sumber Masanda Jaya disarankan untuk terus mempertahankan serta meningkatkan kualitas para pemimpinnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi interpersonal, penguatan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, serta pendelegasian tugas yang proposional kepada bawahan.
2. Evaluasi Sistem Motivasi Kerja: Karena hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, pihak Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terkait factor-faktor pendorong kerja karyawan operasional. Manajemen sebaiknya meninjau ulang pemenuhan kebutuhan non-fisik karyawan, seperti jaminan rasa aman, lingkungan sosial ynag mendukung, serta pemberian penghargaan yang lebih tepat sasaran.
3. Pengembangan Penelitian Selanjutnya: Bagi peneliti berikutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini (seperti kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau beban kerja) yang potensial sebesar 41,9% yang belum terungkap.

REFERENCES

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati, T., Kasman, R., & Rahmat, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *12*(1), 45–58.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahim, W., & Irawati, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *15*(2), 112–125.

Tjahyana, A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, *8*(1), 78–90.

Yuliana, B. S., & Fathorrahman. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *10*(1), 1–15.