MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SPANSET INDONESIA

Anzeli Sevrina[1], Siti Mabrur Rachmah[2], Nurhayati S[3]

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: anzelianzeli03@gmail.com, siti.smc@bsi.ac.id, nurhayati.nys@bsi.ac.id

ABSTRACT

The ability to complete tasks, inconsistent levels of discipline, a lack of initiative in carrying out work, and the achievement of targets that has not yet been optimal are several problems that can affect organizational performance effectiveness. This indicates that there are still several factors that need to be considered by the company in order to improve employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Spanset Indonesia. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing Likert-scale questionnaires to 100 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were anakyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 27. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a T-value of 2.732, which is higher than the T-table value of 1,984, with a significance value of 0.007 < 0.05. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a T-value of 5.321, which is higher than the T-table value of 1.984, and a significance value of 0,000 < 0.05. Simultaneously, leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 40.324, wich is higher than the F-table value of 3.09, with a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination of 45.4% indicates that the variation in employee performance can be explained by leadership and work motivation.

Keyword: *Leadership*, *Work Motivation*, *Employee Performance*, PT Spanset Indonesia.

ABSTRAK

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas, tingkat disiplin yang tidak merata, kurangnya inisiatif dalam bekerja serta pencapaian target yang belum optimal merupakan beberapa masalah yang bisa memengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor yang harus diperhatikan oleh

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published:Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Spanset Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menujukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung 2,732 lebih besar dari T-tabel 1,984 dan signifikan 0,007 < 0,05. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung 5,321 lebih besar dari T-tabel 1,984 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sacara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 40,324 lebih besar dari F-tabel 3.09 dan signifikan 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,4% menujukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Spanset Indonesia.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting dalam mengembangkan serta menjaga keberlangsungan suatu organisasi. Salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntun untuk mampu menunjukkan kinerja yang optimal agar dapat bersaing didunia usaha.

Salah satu aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi menjadi sangat penting sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan Bersama. Menurut Sinaga (2022), kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahan nya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

ISSN : 3025-9495

Selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah pendorong yang membuat individu mau mengeluarkan kemampuan dan usaha mereka dalam melaksanakan tugas. Menurut Ahmad Shobirin (2022), Motivasi kerja memiliki beberapa unsur, yaitu arah perilaku, tingkat usaha, ketekunan. Arah perilaku menunjukan bagaimana seseorang bertindak saat melaksanakan tugas. Tingkat usaha menggambarkan seberapa besar upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT Spanset Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk *lifting, lashing, safety equipment, dan height safety* yang digunakan dalam berbagai sektor industri. Sebagai bagian dari jaringan global Spanset, perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas produk serta pelayanan yang tinggi kepada pelanggan. Untuk mencapai target PT Spanset Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang optimal. Berdasarkan observasi awal variasi kemampuan dalam menyelesaikan tugas, tingkat disiplin yang tidak merata, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta pencapaian target yang belum optimal merupakan beberapa masalah yang bisa memengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Adam dan Efni (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Ginting (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, melaikan melalui motivasi dan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut mengidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu ditelaah lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mencari solusi atas permasalahan atas kepimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Spanset Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama mengumpulkan informasi. Data primer diperoleh dari karyawan PT Spanset Indonesia melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden dan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

Populasi dalam penelitian ini terdapat 100 karyawan yang bekerja di PT Spanset Indonesia. sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi digunakkan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, 2 variabel independent yaitu Kepimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 point, disusun berdasarkan indikator kepemimpinan menurut Khairina (2025) yang meliputi (kemampuan analitis, taat terhadap aturan, keterampilan, komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan), indikator motivasi kerja menurut Rafi (2023) yang meliputi (alat-alat keamanan, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja, pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi, kesempatan dalam menyampaikan gagasan/ide dan mendapatkan pelatihan dari perusahaan), indikator kinerja karyawan menurut Kusumawati (2022) yang meliputi (kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama).

Analisis data meliputi uji validitas (*Pearson Product Moment*) dan realibitas *(Cronbach's Alpha),* uji asumsi klasik (normalitas *Kolmogorof-Smirnov,* Heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagi berikut:

$$Y= a+b1x1+b2x2+…+bnxn$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; a = konstantan; b1,b2 = koefisien regresi; x1 = Kepemimpinan; x2 = Motivasi Kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan) pada tarag signifikan 0,05, dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen menurut Syahputri (2022).

PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Spanset Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan berdistribusi produk safety. Fokus penelitian ini dilakukan pada

seluruh karyawan pada PT Spanset Indonesia. Pada saat penelitian didukung oleh 100 karyawan yang dijadikan responden penelitian.

Karateristik Responden

Karakteristik responden diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagaimana disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karateristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	56%
	Perempuan	44	44%
Usia	<20 tahun	4	4%
	21-30 tahun	73	73%
	31-40 tahun	23	23%
	>50 tahun	0	0%
Pendidikan	SMA/SMK	36	36%
Terakhir	D3	22	22%
	S1	40	40%
	S2	2	2%
Masa Kerja	<1 tahun	23	23%
	1-5 tahun	56	56%
	6-10 tahun	15	15%
	>10 tahun	6	6%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (56%), berusia 21-30 tahun (73%), Pendidikan terakhir S1 (40%), dan masa kerja 1-5 tahun (56%). Komposisi ini menunjukkan bahwa PT Spanset Indonesia didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan tingat Pendidikan yang cukup baik.

Deskripsi Data Penelitian

Kuesioner disebar kepada 100 responden dengan skala likert lima point, dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), yang mengukur tiga variabel penelitian kepemimpinan (5 butir), Motivasi Kerja (4 butir), dan Kinerja Karyawan (6 butir). Pada variabel Kepemimpinan, jawaban responden secara umum mengarah pada katagori sangat setuju dengan

skor tertinggi terdapat pada indikator pimipinan berani bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Pada variabel Motivasi Kerja, jawaban responden secara umum mengarah pada katagori sangat setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator perusahaan menyediakan alat-alat keamanan kerja yang memadai. Pada variabel Kinerja Karyawan jawaban responden secara umum mengarah pada katagori setuju dengan skor tertinggi terdapat pada indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan pada ketiga variabel penelitian menggunakan korelasi uji validitas, dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Pada taraf signifikasi 5% dan derajat kebebasan (n-2 = 98), diperoleh r tabel sebesar 0,1966. Hasil pegujian validitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,792	0,1966	Valid
X1.2	0,813	0,1966	Valid
X1.3	0,806	0,1966	Valid
X1.4	0,813	0,1966	Valid
X1.5	0,796	0,1966	Valid
X2.1	0,721	0,1966	Valid
X2.2	0,650	0,1966	Valid
X2.3	0,777	0,1966	Valid
X2.4	0,712	0,1966	Valid
Y.1	0,720	0,1966	Valid
Y.2	0,721	0,1966	Valid
Y.3	0,714	0,1966	Valid
Y.4	0,745	0,1966	Valid
Y.5	0,819	0,1966	Valid
Y.6	0,726	0,1966	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Keterangan: X1.1-X1.5 adalah butir pertanyaan variabel Kepemimpinan, X2.1-X2.4 adalah butir pernyataan variabel Motivasi Kerja, dan Y1-Y6 adalah butir pernyataan Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 2, seluruh 15 pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,650 hingga 0,819,

yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,1966, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, hasil realibitas ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja	0,680	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,832	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila meliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.13103316
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.068
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.133
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.132
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.124
		Upper Bound	.141

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

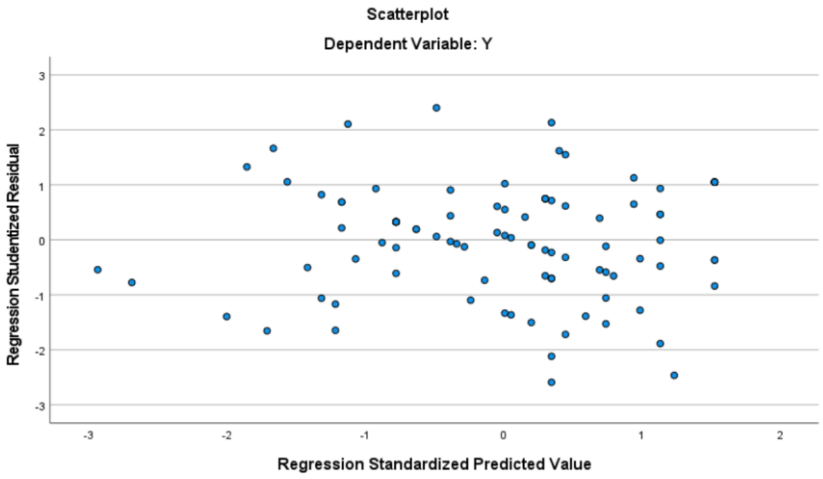
Berdasarkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,133, maka dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value (ZPRED) dengan Regression Studentized Residual (SRESID). Dasar pengambilan keputusan apabila titik-titik pada Scatterplot menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil tabel tersebut, hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tidak membetuk pola tertentu, karena titik-titik tersebar acak dan merata disekitar garis nol, maka tidak terdapat pola tertentu ini mengidentifikasi bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data menunjukkan gejala homoskesdastisitas (homogen).

Uji Multikonearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliniearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation faktor (VIF)*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoliniearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
(Constant)	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.655	1.526
Motivasi Kerja (X2)	0.655	1.526

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil tabel tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 0,655 > 0,10. Selain itu nilai VIF untuk kedua variabel tersebut tercatat sebesar 1,526 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam kuesioner. Dengan demikian variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat dinyatakan tidak memiliki korelasi yang berpotensi dalam model regresi yang digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Adapun hasil koefisien regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.400	2.180	-	2.477	0.015
Kepemimpina (X1)	0.284	0.104	0.253	2.732	0.007
Motivasi Kerja (X2)	0.764	0.144	0.493	5.321	< 0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y= 5{,}400+0{,}284X_1+0{,}764X_2$$

Nilai konstantan sebesar 5,400 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dianggap bernilai 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 5,400. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,284 bernilai positif, Koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan meliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi nilai Kepemimpinan, semakin tinggi pula nilai Kinerja

Karyawan. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,764 bernilai positif menunjukkan bahwa Koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga peningkatan pada Motivasi Kerja akan diikuti dengan peningkatan nilai Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan dua variabel dependen, sehingga diperoleh derajat kebebasan *(degree of freedom/df)* sebesar 97 yang dihitung menggukan rumus:

$$df = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$$

Dimana:

n = jumlah sampel/responden

k = jumlah variabel independent

Dengan tingkat signifikan 5%, maka diperoleh nilai t tabel sebagai beriku:

$$t_{tabel} = t\ (0{,}024;97) = 1{,}985$$

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	2.477	0.015
Kepemimpina (X1)	2.732	0.007
Motivasi Kerja (X2)	5.321	< 0.001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil dari uji T, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara terpisah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, karena signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 untuk Kepemimpinan dan <0,001 untuk Motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig). Apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan tehadap variabel dependen. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan dua variabel independen, sehingga diperoleh derajat kebebasan *(degree of freedom/df)* sebesar 97 yang dihitung menggukan rumus:

$$df = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$$

Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squsre	F	Sig
Regression	373.801	2	186.901	40.324	< 0.001
Residual	449.589	97	4.635	-	-
Total	823390	84	-	-	-

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji F pada tabel IV.16, diperoleh nilai F hitung sebesar 40.324 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,001. Adapun nilai F sebesar 3,09. Karena nilai F hitung 40.324 > F tabel 3,09 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka (H_0) ditolak dan (H_3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan proposi perubahan pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model regresi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh fakto-faktor lain diluar model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koesfisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen secara individual hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kepemimpinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.543	0.295	0.287	2.43450

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel IV.17, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,287 atau 28,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi sebesar 28,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 71,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi Kerja

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.642	0.412	0.406	2.22275

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel IV.18, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 40,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 59,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R Square. Semakin besar nilai R Square, semakin besar pula kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikutb ini:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.674	0.454	0.443	2.15289

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

ISSN : 3025-9495

Berdasarkan hasil pengelolahan data tabel IV.17, diperoleh nilai R Square sebesar 0,454 atau setara dengan 45,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 45,4%. Sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eva Aryanti (2025) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini sejalan dengan A. Ginting dan Mirza (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersamaan memiliki nilai F hitung sebesar 40,324 yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan serta motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Temuan ini didukung oleh Nurul Aropah (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terjadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor saja, tetapi juga oleh kombinasi kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh lebih kuat dibandingkan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan 54,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Keterbatasan Penlitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel dependen hal ini mengakibatkan tidak mencakup faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kedua penelitian ini dilakukan hanya pada PT Spanset Indonesia, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi dan belum tentu dapat diterapkan pada organisasi lain yang memiliki karakteristik yang berbeda. Ketiga keterbatasan waktu, biaya, dan jumlah responden menyebabkan ruang lingkup penelitian menjadi terbatas, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi populasi secara komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,732 dan nilai signifikansi diangka 0,007. Karena nilai signifikansi 0,007 berada dibawah 0,05, maka hipotesis pertama (H_1) diterima). Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung sebesar 5,321 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,001. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung mencapai 40,324 dengan nilai signikansi kurang dari 0,001 (yang lebih kecil dari 0,05).

Perusahaan disarankan agar terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh para pemimpin melalui komunikasi yang efektif, pemberian arahan yang jelas, serta memberikan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A., & Efni, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia*. *32*(1), 48–56.

Ahmad Shobirin, A. K. S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur Ahmad*, *2*(5), 235–246.

Eva Aryanti, L. S. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Focus Glowindo Tangerang*. *5*(3), 785–795.

Ginting, A., & Mirza, D. F. (2023). *Mandiri : Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kinerja Karyawan Pendahuluan Uraian Teori*. *2*(3).

Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). *Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. *11*, 65–74.

Khairina. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smp Negeri 1 Dan 2 Mangaran Kabupaten Situbondo*. *4*(6), 1260–1281.

Kusumawati. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa)*, *3*(5), 540–552.

Nurul Aropah, E. K. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Provinsi Banten*. *5*(3), 569–578.

Rafi Muhammad Farhan, K. I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *9*, 72–83.

Sinaga, R. S. (2022). *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora Https://Publisherqu.Com/Index.Php/Pediaqu P-ISSN: 2964-7142 ; E-ISSN: 2964-6499*, *1*, 154–163.

Syahputri. (2022). *Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai*. *2*(1), 21–36.