

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DELTA RAYA LOGISTIK SIDOARJO**

Jusmiati

Email : [jusmiatimainah01@gmail.com](mailto:jusmiatimainah01@gmail.com)

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Surbaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan kepada pengetahuan tentang pengaruh seorang pemimpin serta motivasinya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Delta Raya Logistik Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 21 orang responden karyawan PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo. Metode pengumpulan data ini yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuedioner. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis diskriptif dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 25.0. Data-data yang memenuhi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Dari Uji F didapatkan hasil Fhitung 13,682 > Ftabel 3,05 bahwa dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki uji Thitung 0,734 < Ttabel 1,720 dengan tingkat signifikansi 0,100 > 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,6%, sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Perusaan global pada saat ini dituntut untuk bersaing dengan kompetitif agar dapat bertahan di dunia global. Untuk bertahan tentunya perusahaan memerlukan pengembangan dengan organisasi terstruktur serta manusia dengan keahlian yang dimiliki. Namun dalam upaya pengembangan tenaga manusia memiliki hambatan yang tidak mudah, karena akan bergantung kepada kualitas manajemen sumber daya manusia. Jika perusahaan ingin berjalan efektif maka sumber daya manusianya juga harus efektif, keduanya tidak dapat dipisahkan dan akan menjadi penentu dalam kesuksesan perusahaan. Salah satu kunci sukses sebuah perusahaan bisa dapat bersaing dalam pasar global diantaranya adalah mampu untuk memenuhi dan melampaui standar umum yang berlaku, maka, sangatlah penting bagi organisasi perusahaan dalam memperoleh jaminan kualitas yang menandakan perusahaan sesuai dengan standar yang bagus (Sukirno, 2018: 3).

Perusahaan global mempunyai visi dan misi yang menjadi tujuan untuk

memaksimalkan bidang usaha yang digelutinya, sehingga perusahaan mempunyai beberapa strategi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut, baik dengan memaksimalkan kinerja karyawan hingga menambah mesin produksi. Seperti pada era globalisasi ekonomi saat ini, produksi dan penjualan menunjukkan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Kaitannya dengan hal tersebut, manajemen dituntut mengurangi biaya produksi, meningkatkan produktifitas karyawan, serta melakukan tindakan efisiensi dengan biaya rendah. Jika jumlah sumber daya manusia dalam perusahaan tidak efisien dan efektif, manajemen SDM perlu melakukan pengaturan. Tujuannya yaitu agar karyawan bekerja pada jabatan dan pekerjaan yang sesuai kemampuannya (Setiadi, 2019:51).

Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja yang baik maka akan berdampak kepada kinerja perusahaan itu sendiri. Maka manajemen sumber daya manusia harus menjadi pertimbangan penting agar pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pekerja bisa berjalan dengan baik, MSDM (manajemen sumber

daya manusia) ini dasarnya memiliki pemikiran dan melihat dari sisi manusia, bukanlah alat seperti mesin dan sejenisnya. Maka kajian tentang MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang lintas sektor (psikologi, sosiologi dan lain-

lain). Penataan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan penerapan dari sistem penataan karyawan, hubungan ketenagakerjaan dan pengembangan karyawan, serta dalam mengambil sebuah keputusan tentang MSDM dipengaruhi secara langsung oleh sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan (Bintoro. 2017: 15).

Sektor bisnis ataupun perusahaan memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan berusaha ialah menambah kekayaan atau profit perusahaan bagi pemegang saham. Bidang usaha yang sudah go public dapat dilihat dengan cara nilai saham di pasar modal maka pengertian go public adalah nilainya terealisasi jika perusahaan akan dijual total aktiva dan prospek usaha yang berjalan, risiko usaha, lingkungan usaha dan lain-lain. Tujuan tersebut tidak akan

tercapai apabila perusahaan tidak memiliki tenaga kerja manusia yang mumpuni. Salah satu hal terpenting dalam pengembangan bidang usaha adalah sumber daya manusia yang baik dan terlatih, tenaga manusia yang dapat bekerja sama dalam team, dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengembangkan perusahaan tempat dia bekerja. Maka dalam mengembangkan sumber daya manusia diperlukan suasana kerja yang nyaman dan perasaan adil dalam setiap pembagian tugas kerja yang diterapkan.

Organisasi perusahaan tentunya terdapat seorang pemimpin, posisi pemimpin tersebut biasanya disebut dengan sebutan direktur perusahaan. Namun terkadang pengertian dari kepemimpinan terkadang juga disalah artikan oleh sebagian orang, jiwa kepemimpinan dibatasi kepada orang-orang yang memiliki kedudukan tertentu. Padahal karakteristik kepemimpinan bisa dimiliki oleh siapapun. Karakteristik ini penting peranannya dalam kehidupan organisasi. Kehidupan organisasi yang dimaksud bukan hanya organisasi agama, partai politik, dan organisasi non-profit

lainnya, tetapi juga termasuk organisasi bisnis atau perusahaan dalam konteks tersebut, kepemimpinan merupakan proses aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam memengaruhi orang lain dalam kelompoknya untuk bekerjasama mencapai tujuan (Ulum. 2016: 4).

#### **RUMUSAN MASALAH**

- 1) Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik?
- 2) Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik?
- 3) Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

- 1) Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik.
- 2) Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik.

- 3) Mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik.

#### **MANFAAT PENELITIAN**

- 1) Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan oleh mahasiswa dan dosen di STIE Mahardika maupun diluar kampus. Secara akademis penelitian ini akan menjadi khazanah ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh mahasiswa maupun dosen yang konsen pada ilmu ekonomi khususnya dengan pembahasan tentang kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

- 2) Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini bermaksud untuk menemukan konsep tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo serta digunakan untuk penelitian yang dilakukan berikutnya.

### 3) Aspek Praktis

Bagi PT Delta Raya Logistik diharapkan dapat memberikan konsep yang baik tentang manajemen perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan konsep ini maka struktur organisasi perusahaan mulai dari manajer hingga karyawan paling bawah bisa bekerja dengan nyaman dan apa yang menjadi target perusahaan akan tercapai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Munandar (2018:7) Manajemen perusahaan terdapat fungsi manajemen yang berhubungan antara satu dengan yang lain. Terdapat 4 (empat) fungsi manajemen yang ada dalam masyarakat ialah ; 1) perencanaan atau planning; 2) Pengorganisasian atau organizing; 3) fungsi pengarahan atau directing; 4) pengendalian atau yang disebut juga controlling, khusus fungsi organizing juga meliputi fungsi staffing atau pembentukan

staf. Manajemen perusahaan merupakan acuan utama perusahaan dalam melakukan operasional oleh manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan, dilanjutkan dengan fungsifungsi yang lain.

Menurut Rendy (2018 : 1) Pengertian kepemimpinan mempunyai arti yang sangat luas dan menyeluruh, menyentuh semua aspek kehidupan, terutama perkembangan zaman dari pra modern hingga zaman yang modern saat ini.

Permasalahan sosial, ekonomi serta politik tidak terlepas dari figur pemimpin, sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah posisi yang strategis dan krusial serta esensial.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah merupakan sistem perusahaan dengan program khusus oleh manajemen untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan, dan memberikan rasa aman serta adil agar perusahaan bisa bekerja dengan efektif efisien.

Menurut Munandar (2018:101) peran perencanaan ialah:

- a. Agar tidak terjadi pekerjaan yang mendadak dan bersifat rutin.
- b. Mengoordinasikan merupakan tujuan organisasi perusahaan; pada umumnya, perencanaan digunakan untuk memberuikan pengarahannya baik untuk menejer maupun karyawan non-manajer, sehingga manajer melakukan target-target pekerjaan dengan baik dan mengetahui dengan siapa harus bekerja sama, tanpa planning, setiap divisi akan tidak bekerja dengan maksimal dan tidak terkoordinasi, sehingga perusahaan akan memiliki SDM yang kurang baik.
- c. Memilih cara kerja yang efisien dan efektif, dengan banyaknya waktu yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan dalam mengelola suatu pekerjaannya, membuat strategi, dan sistem kerja yang dapat didelegasikan kepada bawahan.
- d. Dasar dalam melakukan pengawasan dan mengontrol pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga sumber daya manusia yang ada sehingga tujuan dapat tercapai, rencana yang digunakan untuk mencapai tujuan dan standart yang digunakan untuk proses pengontrolan dan pengevaluasian.
- e. Memfokuskan kegiatan hingga efisien dan efektif; kerja dengan sistem yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan perencanaan yang sempurna.
- f. Menciptakan situasi penuh stabilitas, tujuan rencana untuk mengurangi ketidakpastian di organisasi, diperoleh saat pimpinan perusahaan akan membuat perencanaan kerja, pimpinan harus bisa melihat ke masa depan dengan tantangan yang ada, apakah akan berdampak signifikan terhadap perkembangan perusahaan atau tidak.
- g. Menjelaskan rantai tujuan dan sasaran, maka yang terlibat dalam organisasi harus memfokuskan pada tujuan perusahaan.

- h. Dalam meningkatkan kerja karyawan. Dalam sebagian besar studi di bidang manajemen menunjukkan adanya hubungan antara perencanaan dengan kinerja organisasi atau tempat usaha.

### **KEPEMIMPINAN**

Menurut Randy (2018 : 46) Beberapa mazhab mengenai teori kepemimpinan terbagi kedalam beberapa katagori. Sebagian sarjana menganut bahwa pemimpin dilahirkan, muncul dari karunia spesial Tuhan. Namun adapula yang berpendapat bahwa pemimpin itu dipelajari dan dibentuk. Melalui pengalaman-pengalaman yang sudah dilewati. Adapula yang mengatakan bahwa pemimpin muncul akibat situasi yang mendorong manusia untuk memimpin. Teori kepemimpinanpun terbagi kedalam 2 perioderiasasi yang saling melegkapi dan berlawanan satu sama yang lain. Periode itu disebut pemimpin klasik dan yang ke-2 adalah modern.

Seorang pemimpin otokrasi biasanya merasa bahwa dirinya memiliki pengetahuan yang lebih diantara yang lain, dan memaksakan kehendak dengan memberikan

perintah langsung kepada bawahan atau anggotanya. Dalam kondisi seperti ini anggota akan sangat sulit berkembang, mereka akan tergantung kepada atasan yang otokrasi, tidak adanya inisiatif dari bawahan akan menjadi kesulitan tersendiri bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.. Ciri-ciri dari kepemimpinan ini diantaranya:

- a. Kebijakan tergantung pada pemimpin
- b. Sesuatu yang bersifat teknis akan tergantung pada seorang pemimpin, sehingga model ini akan menentukan jalannya organisasi yang penuh dengan ketidak pastian
- c. Pemimpin hanya memberikan tugas kepada bawahan dengan tugas khusus
- d. Pemimpin akan cenderung menyendiri dan memuji anggotanya secara personal

### **MOTIVASI**

Motivasi kerja adalah dorongan dari luar diri karyawan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya sendiri, jika dilakukan dalam perusahaan dorongan ini diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya,

Perlakuan diskriminasi dan pengaruh kondisi lingkungan kerja yang bising, banyaknya getaran, kotor, ketaksaan peran, struktur dan iklim organisasi yang kurang baik akan membawa dampak buruk dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan

Motivasi didefinisikan sebuah dorongan dari luar untuk beraktivitas dalam pekerjaan, diantaranya ada 4 pola, yaitu 1) motivasi prestasi (achievement motivation) ialah sesuatu dari luar diri manusia dalam mejalan tugasnya sebagai karyawan dalam perusahaan; 2) motivasi afiliasi (afiliation motivation) ialah segala tindakan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu atas dasar sosial; 3) motivasi kompetensi (competense motivation) ialah dorongan kerja yang dilakuakn seorang karyawan untuk meningkatkan kerja, keterampilan dan kualitas kerja; dan 4) motivasi kekuasaan (power motivation) ialah dorongan dari luar dengan tujuan mengubah situasi tertentu (Umar dalam Ferdinatus Taruh, 2020:10).

Teori motivasi tergolong menjadi 2 macam jenis yaitu 1) Teori kebutuhan atau teori isi diartikan sebagai teori kebutuhan, dalam hal ini

semua tindakan manusia didasarkan pada kebutuhan dasar manusia untuk melakukan suatu tindakan, tindakan ini merespon hal dari luar diri manusia untuk memusatkan pada segala hal yang menyebabkan suatu prilaku. Teori kebutuhan atau teori isi bermaksudkan untuk menjelaskan bahwa seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya didasarkan pada sesuatu yang menjadi kebutuhan manusia itu sendiri, mulai kebutuhan yang paling dasar sampai pada kebutuhan tertinggi, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus didorong dengan motivasi kerja agar apa sistem kerja perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

### **KINERJA PEGAWAI**

Kinerja artinya Job Performance atau yang disebut juga Actual Performance ialah suatu prestasi kerja seseorang yang dicapai dengan melakukan tindakan sesuai dengan fungsinya. Performance adalah keluaran pencapaian pekerjaan seorang karyawan dalam bidang tertentu dengan tugas-tugas karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar

tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan output kerja dengan hasil tertentu, dinilai dari kualitas kerja maupun kuantitas kerja karyawan, seseorang karyawan dengan pekerjaan yang bagus dia akan menunjukkan performa yang baik. suatu kinerja yang baik yang menjadi prestasi dalam bekerja dalam satu periode tertentu, tanggung jawab yang dimiliki harus dilaksanakan dengan kinerja yang baik agar output kerja menjadi maksimal (Daryanto. 2017: 105).

Kinerja juga diartikan sebagai aktivitas seseorang atau kelompok dalam melakukan tanggungjawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka tanggung jawab itu harus dilakukan oleh karyawan dengan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Sebuah pekerjaan akan dianggap baik jika pegawai melaksanakan pekerjaannya penuh dengan motivasi tinggi dan kualitas serta kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian performance atau kinerja adalah kinerja yang baik akan mengedepankan etika kerja dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan oleh

pemerintah maupun perusahaan, tidak melanggar hukum dan moral yang ada dapat menggambarkan suatu usaha yang sungguh-sungguh oleh seorang karyawan (Mangkuprawira. 2018: 121).

Kinerja merupakan tugas yang disusun sedemikian rupa oleh pihak manajerial perusahaan, maka, kinerja merupakan aktivitas penuh dengan tanggungjawab pekerja dalam bidang pekerjaan yang diembannya. Kinerja bisa juga dinyatakan dengan output kinerja karyawan, seberapa hasil kerja tidak bisa disamakan dengan pekerjaan yang lain. Selayaknya mahasiswa, maka yang akan dinilai menggunakan IP (indeks prestasi) mahasiswa. Jika mahasiswa

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu disusun, maka hipotesis pada penelitian ini yakni :

**H1** = Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo

**H2** = Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Delta Raya Logistik Sidoarjo

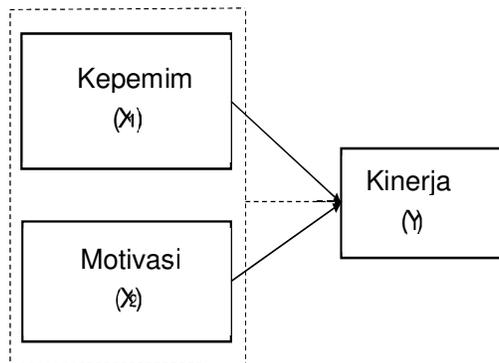
**H3** = Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Delta Raya Logistik Sidoarjo.

**KERANGKA KONSEPTUAL**

Dalam sebuah penelitian statistis biasanya digunakan untuk melihat hubungan variabel yaitu kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan logistik di Kabupaten Sidoarjo (PT Delta Raya Logistik),

**Gambar 1**

**Kerangka Konseptual**



**Keterangan :**  
 \_\_\_\_\_ Parsial  
 ----- Simultan

**METODE PENELITIAN**

Metodelogi penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitaif. Metode

berdasarkan penelitian terdahulu yang dituangkan dalam penelitian ini sebelumnya akan menjadi dasar dalam membuat kerangka konseptual. Dengan sebuah kerangka konseptual diharapkan peneliti dalam melakukan penelitian akan mudah dan lancar demi hasil yang bagus dan ilmiah.

Dari penjelasan sebelumnya maka dapat digambarkan dalam sebuah kerangka berfikir seperti gambar di bawah ini :

kuantitatif merupan metode yang digunakan oleh seorang peneliti dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pengujian statistik (Hermawan, 2017:5). Ciri dari penelitian kuantitatif adalah adanya hubungan antar variabel, karena penelitian kuantitatif biasanya dilakukan dengan cara deduktif, maka analisis dilakukan setelah pengumpulan data. Hubungan dengan responden memiliki jarak dan berjangka pendek.\

Adapun tujuan dari penelitian kuantitatif ialah untuk menentukan hubungan antar variabel dependen dan independen dalam sebuah populasi. Sebuah penelitian akan mendapatkan hasil yang sempurna

jika dilakukan baik dan benar sesuai dengan metodologi yang baku. Penelitian dengan metode tertentu juga dapat menjelaskan sebuah

hubungan anatar variabel penelitian dan menjadikan permasalahan yang rumit menjadi mudah untuk dijelaskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

#### A. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	0,805	0,433	Valid
	Pernyataan 2	0,580	0,433	Valid
	Pernyataan 3	0,708	0,433	Valid
	Pernyataan 4	0,522	0,433	Valid
	Pernyataan 5	0,805	0,433	Valid
	Pernyataan 6	0,440	0,433	Valid
	Pernyataan 7	0,618	0,433	Valid
	Pernyataan 8	0,604	0,433	Valid
	Pernyataan 9	0,605	0,433	Valid
	Pernyataan 10	0,435	0,433	Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 1	0,703	0,433	Valid
	Pernyataan 2	0,587	0,433	Valid
	Pernyataan 3	0,854	0,433	Valid
	Pernyataan 4	0,704	0,433	Valid
	Pernyataan 5	0,674	0,433	Valid
	Pernyataan 6	0,567	0,433	Valid
	Pernyataan 7	0,617	0,433	Valid
	Pernyataan 8	0,448	0,433	Valid
	Pernyataan 9	0,660	0,433	Valid
Kinerja	Pernyataan 1	0,511	0,433	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Reliabilitas adalah sebuah cara hitung statistik yang didasarkan pada angka atau nilai cronbach's alpha > R tabel, dan sebaliknya jika .

cronbach's alpha < R tabel maka data tersebut tidak reabel, artinya data yang diperoleh dalam penelitian tidak mempunyai konsisten dalam menjawab pertanyaan yang disusun dalam instrumen penelitian, jawaban tersebut tidak konsisten sehingga tidak cukup baik sebagai alat perhitungan statistik.. Hasilnya adalah variabel kepemimpinan nilai a hitung  $0,789 > 0,433$  dapat dikatakan data variabel kepemimpinan reabel atau konsisten dan stabil. Untuk variabel motivasi nilai a hitung  $0,827 > 0,433$  dapat dikatakan data variabel motivasi reabel atau konsisten dan stabil, sedangkan nilai variabel Kinerja ialah a hitung  $0,821 > 0,433$  dapat dikatakan variabel kinerja reabel atau konsisten dan stabil

## B. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	a Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,789	0,433	Reliabel
Motivasi (X2)	0,827	0,433	Reliabel
Kinerja (Y)	0,821	0,433	Reliabel

Sumber : Lampiran

Reliabilitas adalah sebuah cara hitung statistik yang didasarkan pada angka atau nilai cronbach's alpha > R tabel, dan sebaliknya jika cronbach's alpha < R tabel maka data tersebut tidak reabel, artinya data yang diperoleh dalam penelitian tidak mempunyai konsisten dalam menjawab pertanyaan yang disusun dalam instrumen penelitian, jawaban tersebut tidak konsisten sehingga tidak cukup baik sebagai alat

### 2. UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data antar variabel berdistribusi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel dependen dan kinerja sebagai variabel dependen (Y), data yang diperoleh dalam penelitian jika menunjukkan bahwa berdistribusi dengan normal

perhitungan statistik.. Hasilnya adalah variabel kepemimpinan nilai a hitung  $0,789 > 0,433$  dapat dikatakan data variabel kepemimpinan reabel atau konsisten dan stabil. Untuk variabel motivasi nilai a hitung  $0,827 > 0,433$  dapat dikatakan data variabel motivasi reabel atau konsisten dan stabil, sedangkan nilai variabel Kinerja ialah a hitung  $0,821 > 0,433$  dapat dikatakan variabel kinerja reabel atau konsisten dan stabil.

maka model regresi dapat digunakan, dan berlaku sebaliknya.

Dalam menguji apakah data berdistribusi dengan normal dalam sebuah penelitian, maka menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan program SPSS. Dalam menyimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi dengan benar atau tidak benar maka harus melihat nilai (Asymp Sig 2-tailed). Jika

signifikansi  $< 0,05$  maka dapat berdistribusi dengan normal, dan dikatakan bahwa data tersebut tidak sebaliknya (Purnomo, 2016:93).

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas Data Awal**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69222102
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,096
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
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 primer yang diolah, 2021

#### **A. UJI NORMALITAS DATA AWAL**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data antar variabel berdistribusi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel dependen dan kinerja sebagai variabel dependen (Y), data yang diperoleh dalam penelitian jika menunjukkan bahwa

berdistribusi dengan normal maka model regresi dapat digunakan, dan berlaku sebaliknya, jika tidak berdistribusi normal maka analisis parametriklah yang digunakan. Uji normalitas penelitian ini melakukan pengujian data antar variabel independent dan dependen menggunakan metode one-sample kolmogorov-smirnov.

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas Data Bentuk**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69222102
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,096
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
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 primer yang diolah, 2021

**B. UJI MULTIKOLINEARITAS**

Perhitungan uji multikolinearitas dipakai untuk melihat apabila terjadi inter korelasi antar variabel yang menjadi objek penelitian. Maka yang digunakan adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan melihat simpangan baku kuadrat. Cukup

membaca angka Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance maka kita akan mendapatkan gambaran bahwa telah terjadi multikolinieritas atau tidak, jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali dalam Purnomo, 2016:121).

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	,990	1,011
Motivasi	,990	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

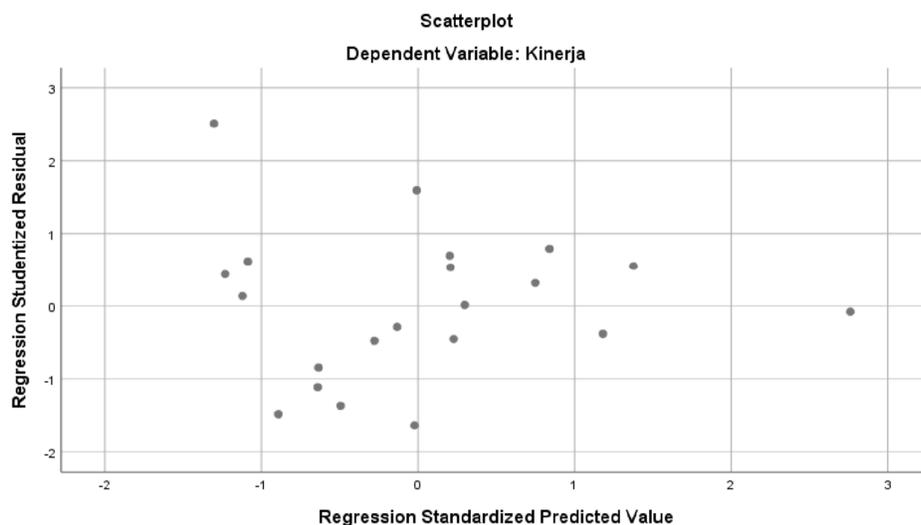
Dari tabel 5 hasilnya menunjukkan bahwa angka VIF < 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1 artinya tidak ada multikolinieritas antara variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

### C. UJI HETEROKEDASTISITAS

Menurut Pornomo (2016:125) Heterokedastisitas merupakan residu dalam penelitian model regresi. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka Regresi dapat dikatakan baik. lihat hasil

perhitungan yang terdapat dalam (ZPRED) dalam program SPSS dan residu (SRESID). Dalam menjelaskan ada tidaknya heteroskedastisitas cukup kita melihat garis pada scatterplot dalam perhitungan SPSS, jika terdapat pola tertentu maka dapat dipastikan penelitian ini telah terjadi heteroskedastisitas, perhatikan antara sumbu Y dan sumbu X sebagai residu ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) dengan stundentized.

**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**



Dari gambar 2 tersebut menggambarkan bahwa tidak ada pola yang jelas antara titik satu dengan yang lain, penyebarannya

sangat luas maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini data yang diperoleh hasil yang jelas tidak adanya heteroskedastisitas.

### 3. UJI HIPOTESIS

## A. UJI T (PARSIAL)

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	3,812	1,720	,000	Signifikan
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,734	1,720	,100	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel 6 nilai variabel X<sub>1</sub> signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan

variabel X<sub>2</sub> mempunyai nilai 0,100 > 0,05 maka variabel motivasi mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

## B. UJI F (SIMULTAN)

**Tabel 7**  
**Uji Simultan**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440,339	2	24,463	11,653	,032 <sup>a</sup>
	Residual	31,947	18	15,973		
	Total	472,286	20			

- Dependent Variable: Kinerja
- Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada table 7 dapat dilihat bahwa Fhitung < Ftabel. Sesuai dengan rumus statistik maka jika signifikansi < 5% atau 0,05 dapat dikatakan bahwa ada hubungan antar variabel atau dependen dengan menggunakan

regresi linier, dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, data di atas menggambarkan F hitung = 11,653 dan F tabel ditentukan dengan taraf kesalahan 5% dengan derajat kesalahan, Ftabel = f (k; n – k), F = (2

; 21 - 2),  $F_{table} = (2 ; 98) = 3,52$ . Data perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11.653 > 3,52$  yang menggambarkan

bahwa terdapat pengaruh secara simultan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### C. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Tabel 8**

**Uji Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,760 <sup>a</sup>	,568	,536

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Data di atas menunjukkan bahwa Adjusted R Square mendapatkan nilai 0,536 atau sebesar 53,6% artinya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja (variabel independen) mempengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 53,6%, dan sisanya sebanyak 46,4% merupakan pengaruh diluar penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan di PT Delta Raya Logistik Sidoarjo.

menggunakan program SPSS maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan di PT Delta Raya Logistik maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan atau variabel dependen,

### PENUTUP

#### 1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner dan diolah

pengaruh motivasi di PT Delta Raya Logistik terhadap kinerja menggambarkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika motivasi berkurang maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Delta Raya Logistik Sidoarjo. Pengaruh terbesar adalah kepemimpinan yang bisa menjadi pendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sebagai seorang tenaga kerja.

## **2. SARAN**

Saran yang dapat kami berikan kepada obyek penelitian adalah :

1. Karyawan harus meningkatkan kembali performa kerjanya, pimpinan perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja semakin baik, karyawan harus bisa mengontrol diri agar bisa membantu perusahaan tempat dia bekerja menjadi lebih baik, motivasi kerja menjadi hal yang harus terus

ditingkatkan agar target perusahaan bisa terarah dan mencapai tujuan.

2. Bagi pemimpin, di PT. Delta Raya Logistik harus terus memberikan semangat kepada bawahannya agar dalam bekerja mempunyai motivasi yang tinggi, tentunya hal ini berkaitan dengan jaminan kerja dan karier karyawan yang terus meningkat demi memupuk motivasi kerja untuk kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Yogyakarta : Deepublish
- Anshori, Muslish dan Sri Iswati. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya : Airlangga University Press
- Astuti, Rini, dan Prayogi, Imam, 2018, Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Havea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul, Bisnis, Jurnal, Hal: 490-502
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Giva Media.
- Devy, Dwi Ananta. 2019. Leadership. Semarang : Mutiara Aksara

- Feryanto, Agung. 2019. Mengenal Ilmu Ekonomi. Klaten : Cempaka Putih
- Hasibuan, Siti Maisarah dan Bahri, Syaiful, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Jurnal Vol 1, No. 1, Hal : 71-80
- Hermawan, Asep, dan Husna Leila Yusran. 2017. Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Jakarta : Desindo Putra Mandiri
- Mangkuprawira, Sjafri. 2018. Strategi Efektif Mengelola Karyawan. Bogor: IPB Press
- Munandar, Jono, M, Lindawati K, Yusrina P, R Dikki Indrawan, M Syaifudin, Edward Siregar, Stevia Septiani dan Yuviana K. 2018. Pengantar Manajemen. Bogor: IPB Press.
- Murtie, Arifin. 2016. Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Handal dengan TMC. Jakarta : Laskar Aksara
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press
- Rachman, Eileen. 2017. Sukses Jadi Pemimpin. Jakarta: Gramedia.
- Rahman, Moh, Ainur dan Prasetya, Arik, 2018, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang), Vol. 63 No. 1, Hal: 82-89
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press
- Santosa, Fitrah, dan Khaidir, Afriva, 2019, Servant Leadership dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Padang, Publisia, Vol. 4, No. 2, Hal: 130-136
- Setiadi, Inung Oni. 2019. Manajemen: Fondasi Suatu Perusahaan. Klaten: Cempaka Putih.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antar Pribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Solong, Aras. 2020. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas. Yogyakarta: Budi Utama
- Sugiono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif. Bandung: Alfabed CV.

Sukirno. 2018. Akuntansi Perusahaan Manufaktur. Yogyakarta: KTSP

Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja (Meniti Suara hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta : Deepublish

Ulum, Chazianul. 2016. Leadership : Dinamika Teori Pendekatan dan Isu Strategis Kepemimpinan di Sektor Publik. Malang: UB Press