

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KELURAHAN LIMUSNUNGGAL KOTA SUKABUMI

Ravy Rhahmaddani ¹, Bambang Sumardi ², M Anissul Fata ³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Correspondence		
		No. Telp:
Submitted 7 Februari 2025	Accepted 13 Februari 2025	Published 14 Februari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Limusnunggal di Kota Sukabumi, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 33 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu *SPSS for windows* versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasar pada hasil t hitung $> t$ tabel ($3,458 > 1,695$) dan tingkat signifikansi sebesar ($0,002 < 0,05$). Hasil yang berbeda ditunjukkan dengan tidak adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasar hasil t hitung $< t$ tabel ($1,245 < 1,695$) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ($0,223 > 0,05$). Secara keseluruhan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji f hitung $> f$ tabel ($48,257 > 3,32$) dan tingkat signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$). Dan hasil nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 74,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel:variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence leadership and work motivation have on employee performance in Limusnunggal Village in Sukabumi City. The model used in this research is a quantitative method and the data collection technique uses a questionnaire, using 33 samples. And the analysis method used is multiple linear regression analysis, and t test and F test, to find out which independent variables have an influence on the dependent variable. In managing this data using SPSS for Windows version 29 tools. The results of this study show that there is a significant influence on leadership on employee performance is based on the results of t count $> t$ table ($3.458 > 1.695$) and a significance level of ($0.002 < 0.05$). Different results are shown by the absence of a significant influence on the work motivation variable on employee performance based on the results of t count $< t$ table ($1.245 < 1.695$) and a significance that is greater than the specified significance ($0.223 > 0.05$). Overall, the leadership and work motivation variables simultaneously influence employee performance with the results of the calculated f test $> f$ table ($48.257 > 3.32$) and a significance level of ($0.001 < 0.05$). And the results of the coefficient of determination for the leadership and work motivation variables contributed 74.7% to employee performance and the remaining 25.3% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: **Leadership, Work Motivation and Employee Performance.**

PENDAHULUAN

Pengembangan teknologi dan sains yang meningkat telah meningkatkan globalisasi dalam dampaknya terhadap masyarakat dan layanan publik. Sebagai titik kontak pertama untuk layanan pelanggan, aparat pemerintah di tingkat kecamatan diharapkan dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawab mereka dengan kompetensi yang tinggi. Namun, ada banyak masalah mengenai kinerja aparat pemerintah di beberapa daerah, seperti yang terjadi di Kecamatan Limusnunggal di Kota Sukabumi.

Sebagai lembaga pemerintah, administrasi kecamatan bertanggung jawab atas otoritas pemerintah dan administrasi, kegiatan pembangunan, kegiatan kesejahteraan sosial, dan

pengembangan masyarakat. Undang:undang tentang kecamatan, Nomor 14 Tahun 2014 menegaskan kembali fungsi-fungsi ini dan bagaimana mereka harus dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila, Undang:Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara kesatuan Republik Indonesia, dan moto 'Bhinneka Tunggal Ika.' Untuk mewujudkan layanan berkualitas, harus ada sumber daya manusia yang cukup, terampil dan sangat termotivasi.

Namun, berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di kecamatan Limusnunggal, ditemukan bahwa kinerja beberapa karyawan tidak maksimal. Beberapa indikator kinerja menunjukkan masalah seperti keterlambatan hadir kerja, kurangnya disiplin, kurangnya komitmen dalam melayani masyarakat, dan hubungan atasan-bawahan yang buruk dalam koordinasi kerja yang memadai. Faktor utama yang menjelaskan kinerja yang rendah ini adalah kurangnya motivasi karyawan dan kepemimpinan yang tidak memadai dalam hal pengawasan dan kontrol terhadap aktivitas staf. Seorang pemimpin diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2021), kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara, motivasi adalah kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk dapat secara optimal mencapai tujuan organisasi.

Sehubungan dengan masalah di atas, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan Limusnunggal Kota Sukabumi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi staf pemerintah dalam administrasi kecamatan.

KAJIAN TEORI

1). Kepemimpinan.

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin," yang berarti mengarahkan, membina, dan mempengaruhi. Pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam manajemen, menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Menurut Widjaja & Ginanjar (2023), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kartono (Lail, 2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama. Batubara & Kusmayanti (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas pegawai

b. Faktor:Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Ardana & Mujiati (Rostini dkk., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi:

1. Karakteristik pribadi pemimpin : mencakup intelegensi, kecerdasan, dan motivasi.
2. Kelompok yang dipimpin : efektivitas pemimpin bergantung pada interaksi dengan tim.
3. Situasi : setiap situasi memerlukan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif.

Suyanto (Hasan dkk., 2022) juga menekankan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor serupa, yaitu karakteristik pribadi, kelompok yang dipimpin, dan situasi yang dihadapi.

c. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (Lail, 2023), kepemimpinan dapat diukur melalui:

1. Kemampuan mengambil keputusan : memilih tindakan terbaik untuk organisasi.
2. Kemampuan memotivasi : mendorong anggota organisasi mencapai tujuan.
3. Kemampuan komunikasi : menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan : mengarahkan dan mengawasi kinerja pegawai.
5. Tanggung jawab : memastikan tugas dan kewajiban dilaksanakan dengan baik.
6. Kemampuan mengendalikan emosi : menjaga stabilitas dalam menghadapi tantangan.

Muhamad Baskoro (2018) mengelompokkan kepemimpinan dalam tiga dimensi utama:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan : komunikasi yang baik, menghormati hak dan kewajiban pegawai, serta menghargai hasil kerja.
2. Struktur tugas : rencana kerja yang jelas, realisasi tugas, dan tanggung jawab yang terdefinisi.
3. Kekuasaan : kemampuan memberikan perintah, ketegasan dalam keputusan, dan pengembangan kualitas bawahan.

Dengan memahami kepemimpinan, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2). Motivasi kerja.

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja cenderung bersifat internal, seperti hasrat dan keinginan yang muncul seseorang untuk bekerja demi mencapai tujuan tertentu. Maruli (dalam Nining et al., 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja memelihara perilaku serta menggiring seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Ferdinatus, untuk membangkitkan motivasi, perlu diperhatikan terlebih dahulu kepribadian seseorang agar tidak merugikan individu maupun organisasi.

Afandi (dalam Ngasti & Bahiroh, 2023) berpendapat bahwa motivasi kerja berasal dari inspirasi, semangat, dan upaya bekerja secara ikhlas dan bersungguh-sungguh. Andika (dalam Kurnianto & Kharisudin, 2022) mengatakan bahwa mendorong tindakan optimal dan berperan dalam produktivitas kerja adalah salah satu motivasi. Menurut KBBI, motivasi merupakan hasrat yang timbul untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipandang dari sudut pandang Elis Supartini dalam (Sudadi, 2023:61) di tahap motivasi tertentu, beberapa motivator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Dorongan untuk bekerja : Upaya bekerja demi memenuhi kebutuhan baik skala dasar ataupun sekunder yang memiliki imbas pada sikap terhadap pekerjaan.
2. Tanggung jawab terhadap tugas : Dalam analisa terdapat seorang karyawan yang memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Minat terhadap tugas : Keterlibatan serta ketertarikan terhadap pekerjaan.
4. Penghargaan atas tugas : Perlakuan, pengakuan, apresiasi, serta perlakuan yang bisa meningkatkan motivasi seseorang.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam (Ngasti & Bahiroh, 2023), indikator motivasi kerja antara lain:

1. Balas jasa :Upah atau pekomunan uang yang diterima atau diberikan.
2. Kondisi kerja :Lingkungan tempat kerja yang konduktif.
3. Fasilitas kerja : Sarana penunjang yang produktif.
4. Prestasi kerja : Akumulatif kualitas serta kuantitas jumlah hasil kerja yang dicapai.
5. Pengakuan dari atasan :Apresiasi dari atasan kepada karyawan yang berprestasi.
6. Inisiatif :Kemauan seorang pegawai untuk bergerak tanpa disuruh.

3). Kinerja karyawan .

a. Pengertian

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Menurut Siagian (dalam Anwar & Astria, 2022), kinerja adalah hasil kerja dalam jangka waktu tertentu. Sedarmayanti menekankan bahwa kinerja mencerminkan capaian individu atau kelompok dalam organisasi dengan memperhatikan hukum, moral, dan etika.

Busro (dalam Lasro Ariska Manik & Antasari Bancin, 2022) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan pencapaian pegawai dalam mendukung visi dan misi organisasi sesuai aturan yang berlaku. Adhari (dalam Rita, 2023) menambahkan bahwa kinerja menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam periode tertentu.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dengan memperhatikan etika dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

b. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (Jamil & Hegiarto, n.d.), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Keahlian dan Kemampuan : Kemampuan yang baik mempermudah penyelesaian tugas dan meningkatkan kinerja.
2. Pengetahuan : Pemahaman mendalam terhadap pekerjaan meningkatkan kualitas output.
3. Rancangan Kerja : Desain pekerjaan yang baik mempermudah pelaksanaan tugas.
4. Kepribadian :Sikap bertanggung jawab dan profesional meningkatkan kinerja.
5. Motivasi Kerja :Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi produktivitas.
6. Kepemimpinan :Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.
7. Komitmen :Kepatuhan terhadap aturan dan SOP organisasi mendorong kinerja optimal.
8. Gaya Kepemimpinan :Metode kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi.
9. Lingkungan Kerja :Suasana kerja yang nyaman dan kondusif meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (Amien et al., 2023) dan Busro (Lasro Ariska Manik & Antasari Bancin, 2022) mengidentifikasi indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja :Ketelitian, kerapian, dan kelengkapan tugas.

2. Kuantitas Kerja :Volume pekerjaan dalam waktu tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas : Akurasi dan ketepatan dalam menjalankan pekerjaan.
4. Tanggung Jawab : Konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai kebijakan perusahaan.
5. Hasil Kerja :Jumlah aktivitas, mutu prestasi, dan efisiensi kerja.
6. Karakter Kegiatan :Ketertiban dan inovasi dalam bekerja.
7. Sifat Pribadi :Kejujuran dan kemampuan bersosialisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada karyawan Kelurahan Limusnunggal Kota Sukabumi sebagai subyek penelitian, sementara obyek penelitian adalah Kelurahan Limusnunggal itu sendiri. Kelurahan ini berlokasi di Jl. Limusnunggal No. 219, Sukabumi, Jawa Barat, dengan jumlah penduduk sebanyak 11.789 jiwa pada tahun 2023, terdiri dari 6.157 laki-laki dan 5.632 perempuan. Visi kelurahan ini adalah meningkatkan kinerja aparatur serta mewujudkan masyarakat yang sehat, cerdas, aman, dan tertib. Untuk mencapai visi tersebut, kelurahan memiliki misi meningkatkan motivasi kerja aparatur, memberikan pelayanan yang cepat dan akurat, serta memperkuat kerja sama dengan berbagai pihak. Penelitian ini meneliti tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan (X1) yang berperan dalam memengaruhi dan menggerakkan karyawan, motivasi kerja (X2) yang merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik, serta kinerja karyawan (Y) yang mencerminkan hasil kerja pegawai dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi, yaitu 33 karyawan Kelurahan Limusnunggal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan penelitian dilakukan pada seluruh karyawan.

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu teknik lapangan dan studi pustaka. Teknik lapangan mencakup wawancara, kuesioner, dan observasi yang dilakukan langsung di Kelurahan Limusninggal, Kota Sukabumi. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan alat bantu seperti kertas, alat tulis, dan tape recorder. Kuesioner diberikan dalam bentuk pertanyaan tertulis kepada responden, baik secara langsung maupun melalui media lain, dengan penilaian skala 1 hingga 5. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung objek penelitian dan lingkungan terkait. Sementara itu, studi pustaka dilakukan dengan meneliti sumber literatur relevan, seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian. Data yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari dokumen atau sumber tidak langsung lainnya.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji hipotesis. Uji instrumen meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment (PPM) dan uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha ($\alpha > 0,60$). Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas ($VIF \leq 10$), dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan metode ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1 berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	21	63,6%
2.	Perempuan	12	36,4%
Jumlah		33	100%

Berdasarkan Tabel 1, responden di Kelurahan Limusnunggal, Kota Sukabumi, terdiri dari 21 laki-laki (63,6%) dan 12 perempuan (36,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di kelurahan tersebut adalah laki-laki.

Tabel 2 berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-30	2	6,1%
2	31-35	8	24%
3	36-40	14	42,9%
4	> 41	9	27,2%
Total		33	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden di Kelurahan Limusnunggal, Kota Sukabumi, berusia 36-40 tahun (42,9%). Responden lainnya terdiri dari usia 25-30 tahun (6,1%), 31-35 tahun (24%), dan di atas 41 tahun (27,2%).

Tabel 3 berdasarkan posisi atau jabatan

No	Posisi atau jabatan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Staff	8	24,24%
2.	Sekretaris	4	12,12%
3.	Bendahara	3	9,09%
4.	Pelayanan umum	6	18,18%
5.	Seksi ketentraman dan ketertiban umum	4	12,12%
6.	Seksi pemberdayaan	4	12,12%
7.	Pelayanan publik	4	12,12%
Jumlah		33 Orang	100%

Berdasarkan tabel 3, responden di Kelurahan Limusnunggal Kota Sukabumi terdiri dari berbagai jabatan, dengan mayoritas sebagai staf sebanyak 8 orang (24,24%). Jabatan lainnya meliputi sekretaris, seksi ketentraman dan ketertiban umum, serta seksi pemberdayaan masing-masing 4 orang (12,12%), bendahara 3 orang (9,09%), dan pelayanan umum 6 orang (18,18%). Dengan demikian, staf merupakan posisi dengan jumlah responden terbanyak.

Uji Instrument

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur keabsahan kuesioner yang digunakan. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,291). Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki rhitung > rtabel, sehingga dinyatakan valid. Hal yang sama berlaku untuk variabel motivasi kerja (X2), di mana semua pernyataan memenuhi kriteria validitas. Begitu pula dengan variabel kinerja karyawan (Y), seluruh pernyataan dalam kuesioner terbukti valid berdasarkan hasil uji yang dilakukan. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi standar validitas yang ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,920	Handal
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,903	Handal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,908	Handal

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika menghasilkan data yang konsisten saat digunakan berulang kali. Menurut Ghozali (2020), nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ menunjukkan tingkat keandalan yang dapat diterima. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai alpha 0,920, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,903, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,908. Karena seluruh nilai alpha $> 0,60$, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.87869318
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.103
	Negative		-.106
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.437
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.425
		Upper Bound	.450
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel 5, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

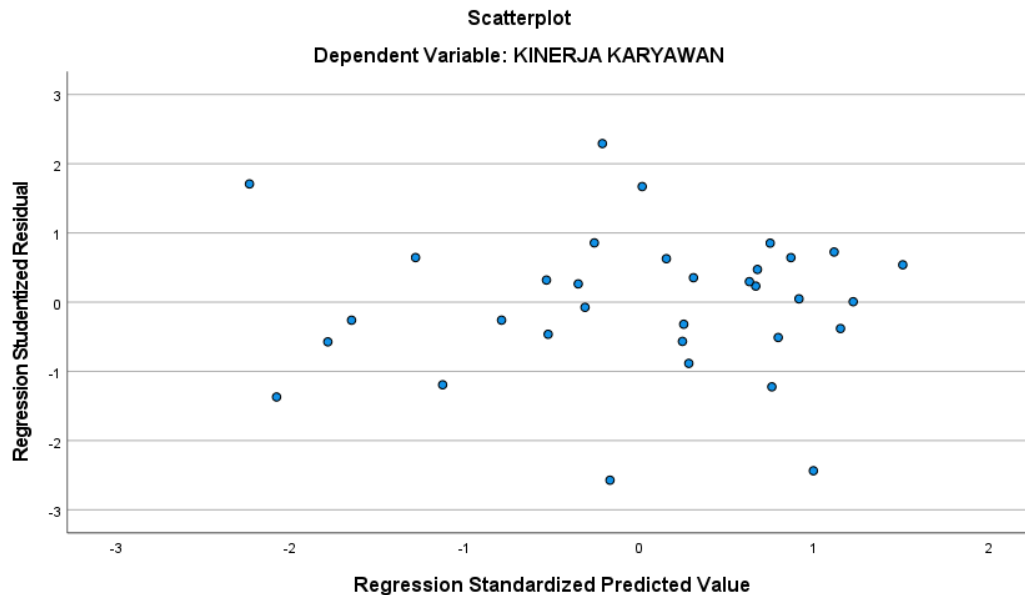
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.834	3.883			
Kepemimpinan	.574	.166	.657	.219	4.570
Motivasi Kerja	.253	.203	.237	.219	4.570

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika $VIF > 10$ dan tolerance $< 0,10$, terdapat multikolinearitas, sedangkan jika $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,10$, tidak ada multikolinearitas. Berdasarkan tabel 6, variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,219 ($> 0,10$) dan VIF 4,570 (< 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui perbedaan pengamatan residual dalam model regresi. Model yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dapat dilakukan melalui plot pencar atau uji statistik seperti uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot ditampilkan pada Gambar berikut:



Gambar 1 scatterplott

Berdasarkan hasil yang terlihat pada gambar di atas terlihat bahwa lingkaran kecil sejumlah banyak responden yaitu 33 orang tersebar secara keseluruhan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang berarti data lolos uji heteroskedastisitas.

Analisis Refresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.834	3.883		2.790	.009
Kepemimpinan	.574	.166	.657	3.458	.002
Motivasi Kerja	.253	.203	.237	1.245	.223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 10,834 + 0,574X_1 + 0,253X_2.$$

Nilai konstanta 10,834 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) rata-rata adalah 10,834. Koefisien regresi Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,574 dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,253 menunjukkan hubungan positif, artinya peningkatan pada variabel independen akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 8 Hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.834	3.883		2.790	.009
	Kepemimpinan	.574	.166	.657	3.458	.002
	Motivasi kerja	.253	.203	.237	1.245	.223

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung 3,458 > t tabel 1,695 dan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H1 diterima. Sementara itu, Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 1,245 < t tabel 1,695 dan signifikansi 0,223 > 0,05, sehingga H2 ditolak.

b. Uji simultan (F)

Tabel 9 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1548.765	2	774.383	48.257	<.001 ^b
	Residual	481.416	30	16.047		
	Total	2030.182	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan						

Uji F menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan f hitung 48,257 > f tabel 3,32 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.747	4.006
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berkontribusi 74,7% terhadap Kinerja Karyawan, sementara 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi dengan SPSS 29.0 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung 3,458 > t tabel 1,695 dan nilai sig 0,002 < 0,05, sehingga Ha diterima. Kepemimpinan yang baik mendukung peningkatan kinerja karyawan di Kelurahan Limusnunggal Kota Sukabumi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sudarso (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linier menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung 1,245 < t tabel 1,695 dan sig 0,223 > 0,05, sehingga H2 ditolak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan kesempatan bagi

karyawan untuk berkembang. Namun, secara simultan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan $\text{sig} < 0,001$. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alqibtiah & Hardilawati (2023), yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kelurahan Limusnunggal Kota Sukabumi, dengan $f \text{ hitung } 48,257 > f \text{ tabel } 3,32$ dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima. Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sementara peningkatan motivasi kerja memerlukan komunikasi dan peran aktif semua pihak. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khaerotunisa (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Limusnunggal Kota Sukabumi, dengan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar 3,458 lebih besar dari $t \text{ tabel } 1,695$ dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai $t \text{ hitung } 1,245$ yang lebih kecil dari $t \text{ tabel } 1,695$ serta nilai signifikansi 0,223 yang lebih besar dari 0,05. Namun, secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f \text{ hitung } 48,257$ lebih besar dari $f \text{ tabel } 3,32$ dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Saran

Bagi Kelurahan Limusnunggal Kota Sukabumi, kepemimpinan yang sudah berjalan dengan baik perlu terus dijaga dan ditingkatkan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, upaya untuk meningkatkan motivasi tetap diperlukan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas mereka.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar guna meningkatkan kekuatan statistik dan mendeteksi perbedaan yang lebih jelas. Selain itu, perlu dilakukan pengendalian terhadap variabel lain yang mungkin memengaruhi hasil penelitian serta mempertimbangkan tingkat signifikansi yang berbeda. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta mempertimbangkan penggunaan metode statistik alternatif seperti analisis regresi atau uji non-parametrik guna memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitriani, A., Erawati, T., & Suyanto. (2021). *PENGARUH IDEALISME, RELATIVISME, PENDIDIKAN ETIKA BISNIS, DAN LOVE OF MONEY TERHADAP PERSEPSI ETIS MAHASISWA AKUNTANSI TENTANG KRISIS ETIKA AKUNTAN (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi UST)*. 3, 258–284.
- Alqibtiah, N., & Hardilawati, W. L. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus : PT . Citra Media Esa)*. 3, 1112–1119.

- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276–282.
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Anwar, S., & Astria, K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUPALINDO PERKASA. *PT. Mitra Gemilang Otista Di Gerendeng Kota Tangerang*, 1(2), 72–76.
- Asike, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom* X. 8(1), 83–90. <https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/765%0Ahttps://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/765/1/Cover%2CBibliography.pdf>
- Batubara, W. A. T., & Kusmayanti. (2023). Strategi Kepemimpinan Pengasuh Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu-Bogor. *Jurnal Ikrath-Ekonomika*, 6(2), 367. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Faridah, F., & Yoeliastuti, Y. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 724. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1055>
- Jamil, N. N. A., & Hegiarto, A. S. (n.d.). *Analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kompensasi pada cv nj food industries bandung*. 6681(7), 544–555.
- Khaerotunisa, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 166–178. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.3479>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Lail, L. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT NIPAH PANJANG KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR*.
- Lasro Ariska Manik, L., & Antasari Bancin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Mahdalena, M., Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences(JIMAS)*, 3(1), 273–286.
- Ngasti, A. R. Z., & Bahiroh, E. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDORAMA PETROCHEMICALS KOTA CILEGON*. 16(2), 1–7.
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima*. 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai Dprd Jawa Barat).

- Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 316–325.
<https://doi.org/10.32938/ie.v5i4.5516>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sudadi. (2023). *PROFESIONALISME KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA GURU*.
- Sudarso, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1191>
- Warsono, P., Aneta, A., & Aneta, Y. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI GORONTALO. *Journal Administration And Public Service*, 4(2), 49–57.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Zuhdi, H., Hardati, R. N., & Zunaida, D. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kusuma Agrowisata Batu, Kota Batu). *Jiagabi*, 14(1), 169–174.