

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SINERGI
GULA NUSANTARA MKSO KEBUN
SEI SEMAYANG**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : AYUNDA THARINA
NPM : 2205160008
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AYUNDA THARINA
NPM : 2205160008
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SINERGI GULA NUSANTARA MKSO KEBUN SEI SEMAYANG

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Muslih, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. Rakhmad Bahagia Siregar, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Radiman, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AYUNDA THARINA
N.P.M : 2205160008
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir



Dr. RAKHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



AGUS SANI, S.E., M.Sc.



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unsung | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ayunda Tharina
NPM : 2205160008
Dosen Pembimbing : Dr. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Fenomena / LTD m belum jelas	21/1-26	✓
Bab 2	Teori + teori yang berhubungan dengan variabel	21/1-26	✓
Bab 3	Indikator, Indikator, Populasi dan sample	2/2-26	✓
Bab 4	Hasil Penelitian dan Pembahasan Simpulan Penelitian	2/4-26	✓
Bab 5	Portofolio kemampuan dan urz	2/4-26	✓
Daftar Pustaka	Men dele	2/4-26	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace	11/4-26	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ayunda Tharina
NPM : 2205160008
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Ayunda Tharina

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SINERGI GULA NUSANTARA MKSO KEBUN SEI SEMAYANG

AYUNDA THARINA

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Email : ndaayu583@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan variabel motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINERGI GULA NUSANTARA MKSO KEBUN SEI SEMAYANG

AYUNDA THARINA

Faculty of Economics and Business

Email : ndaayu583@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of all employees of PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang with the sampling technique utilized being the saturated sampling method. Data were collected through observation, documentation, and the distribution of questionnaires using a Likert scale that has been tested for validity and reliability. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that partially, the leadership variable has a positive and significant influence on employee performance. Similarly, the Work motivation variable shows a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership and work motivation significantly influence employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang. The coefficient of determination value indicates the extent of the independent variables' contribution to explaining the variation in the dependent variable.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang**". Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) dan memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan tugas akhir ini tentu tidak terlepas dari berbagai bentuk bantuan, dukungan, serta doa dari banyak pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terutama kepada Ayahanda Supeno tercinta dan Ibunda Amaliah. Terimakasih telah mengasuh, membesarkan penulis, memberikan semangat dan kasih sayang yang tidak terbatas selama penulis menjalani pendidikan sehingga penulis mampu dan bertahan menyelesaikan studinya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Setiap dorongan, bimbingan, dan motivasi yang penulis terima menjadi kekuatan besar dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., M.acc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku dosen Pembimbing Akademik Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Rakhmad Bahagia, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan yang sangat berharga kepada penulis selama proses penyusunan tugas akhir ini hingga selesai.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing penulis dari awal masuk sampai ditahap penulisan tugas akhir ini.

10. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah jalannya pembuatan tugas akhir ini.
11. Penulis juga berterima kasih kepada Seluruh Pegawai dan Staff Di PT. Sinergi PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang yang telah mensupport dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian tugas akhir ini.
12. Penulis juga berterima kasih kepada teman-teman seperjuangan yaitu Dimas Arintoko, Shofa K. Siregar, Riza Aulia, Amanda D. Savyra, Silviyani, Sri Rizky Amelia, Samitun R.S Maha, Lisa Amanda, Devita Anggraini, Cindy P. Indriyani, S.M, Fatiya Nur Rahma, S.Pd, Marselina Dahlia H. Lumbantoruan, S.Kom, Natasya S. Dinisyah Fajar, S.Pd dan teman penulis yang lainnya.
13. Terakhir penulis juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah berusaha, dan tidak menyerah dalam melalui setiap proses hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tugas ini masih memiliki berbagai kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon kepada pembaca untuk berkenan memberikan kritik dan saran yang membangun.

Wassalammu'alaikum Warramatulahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2026
Penulis

Ayunda Tharina
2205160008

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja.....	15
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.1.4. Indikator Kinerja	17
2.1.2. Kepemimpinan	19
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	19
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	20
2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	22
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan	25
2.1.2.5. Pengertian Gaya Kepemimpinan	27
2.1.2.6. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	28
2.1.2.7. Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan	28
2.1.2.8. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	31
2.1.2.9. Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan Transformasional.....	32
2.1.3. Motivasi Kerja	33

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	33
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	34
2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	36
2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	38
2.2. Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Kerangka Konseptual	40
2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	43
2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	45
Karyawan.....	45
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Pendekatan Operasional	48
3.2. Definisi Operasional Variabel	48
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3.1. Tempat Penelitian.....	49
3.3.2. Waktu Penelitian	50
3.4. Populasi dan Sampel	51
3.4.1. Populasi.....	51
3.4.2. Sampel.....	51
3.5. Teknik Pengumpulan Sampel.....	52
3.5.1. Angket atau Kuesioner.....	52
3.5.2. Studi Dokumentasi.....	53
3.5.3. Uji Validitas.....	53
3.5.4. Validitas Reliabilitas	54
3.6. Teknik Analisis Data	54
3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda.....	54
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	55
3.6.3. Uji Normalitas Data	55
3.6.4. Uji Multikolinearitas	56
3.6.5. Uji Heteroskedastisitas.....	56

3.7. Uji Hipotesis.....	57
3.7.1. Uji t (Parsial)	57
3.7.2. Uji F (Simultan)	59
3.7.3. Koefisien Determinasi.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.1.2. Identitas Responden	61
4.1.3. Presentase Jawaban Responden.....	63
4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.1.3.2. Variabel Kepemimpinan (X1).....	65
4.1.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X2)	68
4.1.4. Model Regresi	69
4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik	69
1) Uji Normalitas.....	70
2.) Uji Multikolinearitas	71
3.) Uji Heteroskedastisitas	72
4.1.4.2. Regresi Linier Berganda.....	73
4.1.4.3. Pengujian Hipotesis.....	74
1.) Uji t (Uji Parsial).....	74
2.) Uji F (Uji Simultan).....	77
4.1.4.4. Koefisien Determinasi (R-Square)	79
4.2. Pembahasan	80
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	82
Karyawan.....	82
BAB V PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran	84
5.3. Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Angket Fenomena Kepemimpinan.....	5
Gambar 1.2 Angket Fenomena Motivasi Kerja.....	6
Gambar 1.3 Angket Fenomena Kinerja Karyawan.....	7
Gambar 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	39
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	45
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t.....	59
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	60
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definsi Operasional Variabel.....	49
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3. 3 Data Sampel Penelitian.....	51
Tabel 3. 4 Skala Likert.....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Usia Responden.....	62
Tabel 4.3 Masa Kerja.....	62
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	63
Tabel 4.5 Presentase Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.6 Presentase Jawaban Varabel Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.7 Presentase Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Parsial).....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	78
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R).....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang terus berkembang saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seefisien mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan (Sutrisno, 2020).

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi atau perusahaan, karena mereka yang mengatur jalannya aktivitas serta mengoordinasikan upaya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memastikan kelancaran proses produksi, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang diperlukan agar semua berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien (Rivaldo dan Ratnasari, 2020).

Suatu organisasi merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya suatu kinerja yang baik dalam sumber daya manusia tersebut. Kinerja adalah suatu yang sangat penting untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja suatu pekerja maka akan semakin mudah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut Kusjono dan Ratnasari (2021). Menurut kinerja Jufrizen dan Lubis (2020), merupakan suatu hasil dari

kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan satu faktor yang utama dapat mempengaruhi perkembangan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang telah ditentukan. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan maupun organisasi, salah satu faktanya yaitu dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan Siagian dan Khair (2021). Sikap pemimpin sangat dibutuhkan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawannya dan merupakan salah satu bentuk pencegahan kinerja yang buruk.

Hasil dari suatu kinerja yang dicapai dapat dinilai dari keberhasilan sistem kinerja yang di tetapkan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya ada suatu upaya yang diberikan kepada kinerja seperti motivasi. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, apabila mereka menginginkan setiap pekerja dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap suatu pencapaian tujuan dari organisasi. Karena dengan adanya motivasi, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah cara yang dapat dilakukan untuk mendorong semangat para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dalam kerja merupakan keterampilan yang mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan para

karyawan untuk bertindak menurut perilaku yang diinginkan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu D. S. Harahap dan Khair (2020). Menurut Jufrizen (2021) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Tanpa adanya motivasi, seseorang karyawan tidak akan dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan berupa balas jasa atas kinerja karyawannya. karyawan merupakan aset yang sangat berharga, dimana ini harus dikelola dengan baik oleh organisasi maupun perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

PT. Sinergi Gula Nusantara (SGN) bermula dari pemisahan entitas negara PTP 2 dan PTP 9, yang kemudian digabungkan menjadi PTPN 2 sebagai langkah awal optimalisasi aset perkebunan. Pada tahun 2023, Holding Perkebunan Nusantara melakukan restrukturisasi besar-besaran dengan membagi seluruh PTPN ke dalam dua kelompok besar yaitu *SupportingCo* (komoditas non-sawit) dan *PalmCo* (fokus sawit). Dalam perubahan ini, PTPN 2 bertransformasi menjadi PTPN 1 Regional 1 yang berada di bawah payung *SupportingCo*.

Memasuki tahun 2024, unit-unit perkebunan tebu strategis di bawah PTPN 1 Regional 1, yakni Kebun Sei Semayang, Helvetia, dan Bulu Cina, resmi dikelola oleh PT. SGN melalui skema MKSO (*Managed by Key Subsidiary Operation*). Konsolidasi ini mengintegrasikan seluruh kekuatan industri gula negara di bawah

satu manajemen profesional untuk meningkatkan efisiensi rantai pasok. Melalui pendekatan operasional yang modern, SGN kini berperan sebagai motor utama dalam mewujudkan program strategis pemerintah menuju swasembada gula nasional Berdasarkan dari pra riset awal yang dilakukan penulis pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang maka ditemukan suatu permasalahan pada aspek kepemimpinan yang menghambat efektivitas kerja karyawan. Permasalahan yang cukup menonjol adalah rendahnya rasa tanggung jawab pimpinan, yang terlihat dari adanya kecenderungan pimpinan untuk melimpahkan atau melempar tanggung jawab pekerjaan (*jobdesk*) kepada orang lain yang bukan merupakan wewenangnya. Hal ini menciptakan ketidakteraturan dalam pembagian kerja dan membuat karyawan merasa terbebani secara tidak adil. Kondisi ini sejalan dengan hasil kajian Rambe (2023) yang menekankan bahwa pemimpin yang cenderung melimpahkan kesalahan atau tugas kepada bawahan akan merusak kepercayaan (*trust*) yang pada akhirnya merusak kolaborasi tim dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain masalah tanggung jawab, kendala komunikasi internal atau miss communication menjadi permasalahan serius dalam interaksi antara atasan dan bawahan. Pola komunikasi yang terjalin saat ini dinilai kurang efektif, di mana arahan atau informasi dari pimpinan sering kali tidak tersampaikan secara jelas kepada staf pelaksana, sehingga memicu terjadinya kesalahan persepsi dalam menjalankan tugas operasional. Hal ini didukung oleh pendapat Siregar dan Sari, (2022) yang menjelaskan bahwa komunikasi yang tidak lancar merupakan sumber utama munculnya konflik internal dan kesalahan teknis. Jika komunikasi tidak diperbaiki, maka produktivitas unit kerja akan menurun akibat banyaknya

pekerjaan yang harus dilakukan secara berulang karena pemahaman yang salah.

Permasalahan kepemimpinan tersebut semakin diperburuk dengan adanya pola pemberian instruksi yang bersifat mendadak, terutama saat pelaksanaan rapat, sehingga mengganggu ritme kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Kurangnya koordinasi yang matang dan arahan yang tiba-tiba menyebabkan karyawan sering kali merasa tertekan karena harus menyelesaikan tugas baru tanpa persiapan waktu yang cukup, yang secara langsung berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan transformasi kepemimpinan yang lebih bertanggung jawab dan komunikatif guna menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh pegawai. Melalui pola koordinasi yang lebih terstruktur dan pembagian tugas yang sesuai dengan *jobdesk*, diharapkan kinerja karyawan dapat kembali meningkat sehingga tujuan strategis perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Berikut adalah hasil survey awal yang dilakukan pada 30 responden pegawai pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Berikut lampiran hasil dari survey awal :

Gambar 1.1 Angket Kepemimpinan

NO.	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1.	Apakah Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi sulit.	93,3 %	6,7 %
2.	Apakah pimpinan memberikan apresiasi (pujian/penghargaan) saat anda mencapai target kerja.	6,7 %	93,3 %
3.	Apakah pimpinan memberikan instruksi kerja dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti.	10 %	90 %
4.	Apakah pimpinan melakukan pengawasan secara efektif untuk memastikan tidak ada penyimpangan kerja.	83,3 %	16,7 %
5.	Apakah pimpinan tetap bersikap tenang dan profesional meskipun sedang dalam tekanan tinggi.	83,3 %	16,7 %

Sumber : Hasil Pra Riset Penulis (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terkait kepemimpinan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, menunjukkan bahwa Data pra-riiset menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan pada aspek pemberian apresiasi dan kejelasan instruksi. Sebanyak 93,3% responden menyatakan bahwa pimpinan tidak memberikan apresiasi (pujian atau penghargaan) saat karyawan mencapai target kerja. Selain itu, 90% karyawan merasa pimpinan tidak memberikan instruksi kerja dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti. Fenomena ini diperkuat dengan temuan adanya kecenderungan pimpinan untuk melimpahkan tanggung jawab (*jobdesk*) kepada pihak lain yang bukan wewenangnya, serta pola instruksi mendadak yang mengganggu ritme kerja.

Gambar 1.2 Angket Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1.	Apakah anda selalu menunjukkan sikap kerja yang positif dan patuh terhadap aturan perusahaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan?	100 %	0 %
2.	Apakah anda selalu mengerahkan seluruh kemampuan dan tenaga secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan?	96,7 %	3,3 %
3.	Apakah anda tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas meskipun menghadapi kendala teknis atau beban kerja yang sulit di lapangan?	96,7 %	33,3 %

Sumber : Hasil Pra Riset Penulis (2026)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas meskipun secara umum karyawan menunjukkan keinginan untuk bekerja maksimal (96,7%) dan patuh pada aturan (100%), terdapat masalah pada faktor eksternal motivasi. Identifikasi masalah menunjukkan bahwa motivasi kerja terhambat oleh kurangnya pemberian penghargaan (*reward*) atau pujian dari pimpinan atas hasil kerja keras karyawan. Hal ini menyebabkan penurunan rasa bangga karyawan terhadap pencapaian target perusahaan, karena kerja keras karyawan tidak diimbangi dengan pengakuan dari atasan.

Gambar 1.2 Angket Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1.	Apakah hasil pekerjaan yang Anda selesaikan selama ini sudah selalu memenuhi standar mutu dan ketelitian yang ditetapkan oleh perusahaan?	96,7 %	3,3 %
2.	Apakah Anda mampu menyelesaikan jumlah atau volume pekerjaan sesuai dengan target harian yang telah ditentukan oleh perusahaan?	100 %	0 %
3.	Apakah Anda mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya secara efektif untuk menyelesaikan tugas kelompok?	96,7 %	3,3 %

Sumber : Hasil Pra Riset Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3 Pada variabel kinerja, ditemukan indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal sepenuhnya. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target volume pekerjaan harian tepat waktu. Selain itu, rendahnya tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja perusahaan menjadi salah satu indikator bahwa meskipun karyawan memiliki niat kerja yang tinggi (100% mampu bekerja sama), namun hasil akhirnya secara kuantitas dan ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan.

Pra- riset diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang masih belum optimal terutama dalam aspek pemberian instruksi yang jelas dan apresiasi terhadap hasil kerja, yang mana hal ini berdampak pada motivasi eksternal karyawan yang merasa kurang dihargai meski memiliki semangat kerja yang tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja maksimal, terutama terkait ketepatan waktu dan pemenuhan target volume pekerjaan harian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja ini secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti akan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum optimal, yang ditandai dengan adanya hambatan dalam pencapaian target volume pekerjaan harian serta rendahnya tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja perusahaan.
2. Kepemimpinan yang kurang efektif dan komunikatif, terlihat dari adanya fenomena pemberian instruksi mendadak yang tidak jelas serta kecenderungan pimpinan melimpahkan tanggung jawab (*jobdesk*) kepada pihak lain yang bukan wewenangnya.
3. Rendahnya motivasi kerja pada faktor eksternal, yang disebabkan oleh kurangnya pemberian apresiasi, penghargaan (*reward*), maupun pujian dari pimpinan atas hasil kerja keras yang telah dicapai karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap terfokus dan tidak meluas dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini memiliki beberapa batasan masalah. Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, ditemukan berbagai permasalahan terkait efektivitas kepemimpinan seperti adanya *miss communication* dan pelimpahan tanggung jawab yang tidak sesuai *jobdesk*, rendahnya motivasi akibat kurangnya

apresiasi pimpinan, serta optimalisasi kinerja karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi target volume pekerjaan harian. Penelitian ini hanya membahas kinerja karyawan sebagai variabel dependen, yang diukur berdasarkan kemampuan penyelesaian target volume pekerjaan harian dan kedisiplinan waktu. Variabel independen yang diteliti dibatasi pada kepemimpinan yang diukur melalui kejelasan instruksi dan ketegasan pimpinan dalam pengawasan, serta motivasi kerja yang diukur melalui pemberian penghargaan (*reward*) dan rasa bangga karyawan terhadap hasil kerja. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Metode analisis yang digunakan dibatasi pada analisis kuantitatif untuk melihat pengaruh antar variabel tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang?

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan pada sebuah penelitian yaitu menemukan, mencari suatu kebenaran atau pengetahuan. Adapun yang menjadi tujuan penulis berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan yang berkaitan dengan kejelasan instruksi, pembagian *jobdesk*, dan ketegasan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja yang berkaitan dengan pemberian penghargaan (*reward*) dan apresiasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target volume pekerjaan harian pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori manajemen sumber daya manusia yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan informasi, literatur, serta referensi ilmiah bagi mahasiswa dan civitas akademika Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya dalam pengembangan studi mengenai manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Penelitian ini didasarkan pada *Middle Range Theory* sebagai landasan teori utama, karena teori-teori yang digunakan bersifat spesifik, mudah diterapkan, serta dapat diuji secara nyata melalui permasalahan organisasi di lapangan. *Middle range theory* dalam penelitian ini meliputi *Transformational Leadership Theory*, *Expectancy Theory*, dan *Goal-Setting Theory*.

Transformational Leadership Theory digunakan untuk membedah peran pemimpin sebagai penggerak perubahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wulandari dan Mulyanto (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengaruh dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Teori ini sangat relevan untuk mengatasi kendala komunikasi, pemberian instruksi yang tiba-tiba saat rapat, serta kurangnya tanggung jawab pimpinan dalam pembagian tugas (*jobdesk*) yang teridentifikasi di Kebun Sei Semayang, di mana kejelasan arahan dan tanggung jawab manajerial menjadi kunci utama efektivitas kerja.

Sementara itu, *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa dorongan kerja individu sangat bergantung pada keyakinan bahwa usaha mereka akan mendapatkan apresiasi yang sepadan. Teori ini menjadi alat analisis untuk mengevaluasi mengapa ketiadaan penghargaan (*reward*) serta adanya perilaku melimpahkan tanggung jawab pekerjaan kepada orang lain dapat memutus rantai motivasi karyawan. Hal ini didukung oleh *Goal-Setting Theory* yang menekankan bahwa penetapan target pekerjaan yang spesifik dapat menjadi

motor penggerak kinerja apabila dikelola dengan perencanaan yang matang, bukan melalui instruksi yang diberikan secara mendadak.

Selain *Middle Range Theory*, penelitian ini juga didukung oleh *Applied Theory*, yaitu teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Wartono (2025), perilaku organisasi mencakup studi tentang bagaimana individu bertindak di dalam struktur perusahaan. Dalam penelitian ini, teori tersebut digunakan untuk mengaitkan konsep komitmen dan loyalitas dengan kondisi nyata di lapangan, terutama terkait dampak ketidakteraturan pembagian jobdesk dan cara komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang. Dengan demikian, penggunaan teori-teori tersebut diharapkan mampu memberikan dasar yang kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Ratnasari et al. (2021), kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja dan dengan kinerja tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi sulit bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya kinerjanya rendah.

Pada suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting, karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Badaruddin dan Hanna (2025), kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kemudian menurut Bahagia et al. (2018), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas anggota dalam menjalankan tugas organisasi. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengoptimalkan pelaksanaan pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan berfungsi sebagai instrumen preventif untuk mengantisipasi penurunan produktivitas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal

Menurut beberapa para ahli di atas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas *output* serta memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi

ekonomi. Dalam mencapai target tersebut, peran pemimpin menjadi sangat krusial karena berfungsi merencanakan, mengarahkan, dan mengevaluasi setiap keputusan yang memengaruhi produktivitas anggota kelompok. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif bertindak sebagai instrumen preventif guna mengantisipasi penurunan kinerja sekaligus mengoptimalkan pelaksanaan tugas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

2.1.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja (*performance*) dapat dibedakan atas 2 macam yakni: (1) Melakukan reward performance sebelumnya (*to reward performance*), dan (2) Memotivasi untuk perbaikan performance pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*) (Hidayat dan Amiruddin, 2025).

Sedangkan menurut Warella et al. (2021), ada lima manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Membantu menelusuri kinerja apakah sesuai dengan harapan pelanggan, sehingga perusahaan atau organisasi bisa lebih dekat dengan pelanggan dan memenuhi kepuasan mereka.
2. Memotivasi karyawan agar memberikan pelayanan yang baik sebagai bagian dari rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Membantu mengenali berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya untuk mengukur dan mengatasi pemborosan tersebut.
4. Membuat tujuan strategis yang sebelumnya masih kurang jelas menjadi lebih spesifik, sehingga mempercepat proses pembelajaran di organisasi.

5. Membangun kesepakatan bersama agar dapat melakukan perubahan dengan memberikan penghargaan kepada perilaku yang sesuai dengan visi perusahaan atau tugas kerja.

Kemudian menurut Novel et al. (2023), menyatakan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi, sistem kompensasi, serta penciptaan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Selain aspek-aspek manajerial tersebut, kepemimpinan yang transformatif dan motivasi kerja yang tinggi menjadi variabel krusial yang saling berinteraksi dalam menggerakkan potensi individu agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian target organisasi (Sabrina, 2021).

Sedangkan menurut Annisa (2025), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kompensasi
2. Sistem dan Prosedur
3. Kepemimpinan
4. Budaya Perusahaan dan Lingkungan
5. Komunikasi
6. Kompetensi
7. Motivasi dan Pengakuan

Kemudian menurut Marsithah et al. (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja. (2) kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. (3) tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

1.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Khaeruman et al. (2021), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam siklus aktivitas yang diselesaikan. Karyawan mengukur kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Kualitas

Diartikan sebagai perhatian terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi. Sejauh mana hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Pegawai/pegawai menilai mutu pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dikaitkan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai/pegawai.

3. Kerjasama

Kapasitas bekerja sama merupakan suatu keterampilan yang memungkinkan seorang pegawai/pegawai bekerjasama dengan pegawai/pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar mencapai efisiensi yang maksimal dan hasil yang dapat digunakan.

Sedangkan menurut Rumawas (2021), kinerja organisasi maupun individu diukur melalui tiga indikator utama yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, yang didukung oleh variabel psikologis dan situasional seperti tujuan, motif, kompetensi, dukungan sarana, dan umpan balik. Integrasi antara hasil kerja terukur dan perilaku kerja tersebut menjadi penentu utama efektivitas pencapaian target organisasi sebagaimana yang dipaparkan dalam kerangka evaluasi kinerja kepemimpinan.

Kemudian sejalan dengan penelitian lainnya kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kemampuan individu, manajemen pengetahuan, dan motivasi kerja, di mana indikator utamanya meliputi tingkat kompetensi teknis, efektivitas motivasi dalam mendorong *output*, penguasaan teknologi, pencapaian target kerja, serta kesediaan dalam melakukan kolaborasi dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lingkungan organisasi (Adhari, 2021).

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah instansi atau perusahaan sikap dari kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu di dalam sebuah instansi seorang pemimpin (*Leader*) mempunyai peran yang sangat penting serta tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan instansi tersebut. Suatu instansi dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (*Leader*).

Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin serta kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi Tanjung et al. (2022). Selanjutnya menurut Adhan dan Prayogi (2021), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Kemudian Menurut Haryani et al. (2021), kepemimpinan menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang menggunakan tanggung jawab dan kekuasaannya untuk memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang dapat memotivasi orang-orang yang dipimpinya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu berdasarkan keterampilan pribadinya, baik ia mempunyai jabatan resmi maupun tidak.

Menurut beberapa para ahli di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan strategis seseorang dalam menggunakan pengaruh, keterampilan pribadi, dan tanggung jawabnya untuk memotivasi serta mengarahkan anggota kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Inti dari kepemimpinan bukan sekadar terletak pada jabatan formal, pada proses penggerakan orang lain secara kooperatif sehingga keberhasilan atau kegagalan suatu instansi sangat bergantung pada efektivitas peran pemimpin dalam menyatukan visi dan semangat timnya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut Rian dan Hasbi (2024), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah kepastian arah dan sasaran, rasa bangga, dan kepercayaan.

1. Kepastian Arah dan Sasaran

Seorang pemimpin menyuguhkan visi yang jelas dan petunjuk dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Dengan kepemimpinan yang efektif, anggota tim tidak bergerak tanpa arah, tetapi menyadari apa yang perlu dicapai dan cara untuk meraihnya.

2. Rasa Bangga

Kepemimpinan yang memotivasi menumbuhkan rasa bangga dalam diri anggota tim, karena mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang berarti. Pemimpin yang mampu meningkatkan semangat dan menunjukkan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan oleh tim akan menciptakan loyalitas dan dorongan kerja yang tinggi.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan yang sukses menciptakan suasana kerja yang berlandaskan saling percaya. Pemimpin yang transparan, konsisten, dan adil akan memperoleh kepercayaan dari para bawahannya. Dengan adanya kepercayaan ini, komunikasi menjadi lebih jelas, kolaborasi meningkat, dan penyelesaian konflik menjadi lebih mudah.

Sedangkan menurut Albaqih et al. (2025), tujuan utama kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja agar dapat berjalan secara efektif serta unggul. Manfaatnya mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efektif serta menciptakan lingkungan yang kondusif melalui fungsi pengawasan, pengambilan keputusan, dan pemberian motivasi kepada seluruh anggota organisasi.

Kemudian menurut Sofiyanto et al. (2024), kepemimpinan memiliki tujuan utama untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai visi, sasaran, dan tujuan akhir organisasi. Hal ini dilakukan dengan mengarahkan kelompok ke arah tertentu serta menyeimbangkan berbagai kepentingan pihak terkait guna menjamin keberlangsungan bisnis di masa depan. Manfaat signifikan dari kepemimpinan, khususnya model transformasional, adalah kemampuannya dalam membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja karyawan secara holistik, serta mendorong individu untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Selain itu, kepemimpinan berfungsi sebagai instrumen vital dalam mengelola perubahan dan inovasi teknologi, membantu

organisasi beradaptasi dengan kemajuan teknis, serta meminimalisir risiko kegagalan melalui pengambilan keputusan yang efektif di era digital.

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi unsur internal dari dalam diri pemimpin seperti sistem nilai, rasa percaya terhadap bawahan, serta kecenderungan gaya kepemimpinan pribadi, yang kemudian berinteraksi dengan kondisi eksternal seperti karakteristik pengikut dan situasi lingkungan organisasi. Efektivitasnya sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola kekuasaan, membangun integritas, serta menyesuaikan perilakunya terhadap tuntutan situasi tertentu guna menciptakan sinergi yang mampu menggerakkan tim menuju pencapaian tujuan secara efisien. Proses kepemimpinan yang tepat ini pada gilirannya akan menjadi stimulus kuat untuk meningkatkan motivasi kerja, yang mendorong setiap individu memberikan usaha terbaik mereka sehingga berkontribusi langsung terhadap optimalisasi kinerja karyawan dan keberhasilan instansi secara menyeluruh (Siswanti, 2021).

Sementara itu menurut Wulandari dan Mulyanto (2024), metode kepemimpinan yang telah mempengaruhi tindakan pemimpin yang sukses adalah:

1. Memberikan perintah. Perintah adalah fakta fungsional di dalam organisasi yang berbentuk instruksi, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi. Perintah timbul dari situasi formal dan informal. Perintah mencakup tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.

2. Memberikan celaan dan pujian. Celaan diberikan dengan objektif (tidak subjektif), tidak disertai emosi negatif (benci, dendam, curiga), menggunakan nada suara yang menyenangkan agar tidak menumbulkan rasa dendam dan sakit hati. Celaan berupa teguran yang sifatnya rahasia (tidak terbuka dihadapan banyak orang), dengan maksud supaya orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya dan bersedia memperbaiki perilakunya. Pujian diberikan kepada orang yang telah melakukan tugas dengan baik dan mampu berprestasi. Pujian dilakukan dengan maksud memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar.
3. Memupuk tingkah laku pribadi yang benar. Pemimpin harus bersifat objektif, jujur, dan tidak pilih kasih, karena pilih kasih dapat menurunkan moral anggota masyarakat lainnya. Pemimpin harus bertingkah laku benar karena masyarakat melihat dan mengikuti sikap, tingkah laku, dan kebiasaan yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh pemimpin.
4. Peka terhadap berbagai saran. Pemimpin harus bersifat luwes, terbuka, dan peka terhadap saran eksternal yang sifatnya positif. Pemimpin harus menghargai pendapat orang lain, kemudian mengombinasikannya dengan ide-ide sendiri, sehingga dapat membangkitkan inisiatif anggota masyarakat untuk memberikan saran-saran yang baik.
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok. Tim kerja adalah kunci kesuksesan kegiatan organisasi. Unit terkecil hingga unit terbesar harus menjadi satu

kesatuan dan memiliki satu visi dan misi yang pada akhirnya akan mempermudah pencapaian tujuan yang diinginkan.

6. Mengembangkan rasa tanggung jawab di kalangan masyarakat. Penyampaian kekuasaan yang disertai dengan pertanggungjawaban akan mengembangkan rasa kepercayaan bersama dan rasa hormat diantara pemimpin dan bawahannya.
7. Keputusan yang bernilai dan tepat waktu. Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan ramalan yang cepat pada suatu situasi sampai pada mengambil keputusan yang bernilai. Pemimpin harus dapat berpikir logis pada keadaan yang sangat gawat dan memutuskan dengan cepat suatu tindakan yang diperlukan untuk mengambil kesempatan yang ada saat itu.

Kemudian menurut Rajab (2021), kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja, efektivitas kerja, dan komunikasi kerja. Penjabaran faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Work Quality*): Pengembangan kualitas kerja dalam organisasi merupakan hal penting yang mempengaruhi operasional pemimpin. Kutipan jurnal menyebutkan bahwa: "Pengembangan kualitas kerja akan menciptakan kesan pada kepemimpinan organisasi yang akan memberikan dampak positif yang dapat membuat kinerja pemimpin meningkat dan meningkatkan antusiasme bagi pemimpin organisasi untuk memimpin di masa depan".

2. Efektivitas Kerja (*Work Effectiveness*): Efektivitas kerja, yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan ketepatan waktu, juga berdampak pada kinerja pemimpin. Jurnal ini mencatat bahwa lingkungan kerja yang nyaman, tenang, dan kondusif yang tercipta melalui hubungan antarmanusia yang baik sangat memungkinkan kinerja seorang pemimpin untuk meningkat.
3. Komunikasi Kerja (*Work Communication*): Komunikasi dianggap sebagai sarana penting untuk koordinasi dan integrasi fungsi organisasi. Peningkatan kemampuan komunikasi karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal, akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan perlakuan yang baik dari pemimpin, sehingga pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kurniawati dan Raharja (2025), indikator kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi lima kemampuan utama:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan: Melakukan evaluasi yang cermat terhadap berbagai pilihan untuk menghasilkan keputusan yang paling optimal bagi organisasi.
2. Kemampuan Memotivasi: Memberikan dorongan atau stimulasi kepada anggota organisasi agar mereka bersedia memberikan kontribusi maksimal.

3. Kemampuan Komunikasi: Proses penyampaian ide, gagasan, dan informasi secara efektif kepada seluruh anggota tim.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Mengarahkan dan mengoordinasikan karyawan secara efisien agar tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi: Melakukan regulasi atau pengaturan emosi diri agar pimpinan dapat menjalankan perannya secara efektif dalam berbagai situasi.

Sedangkan menurut B. N. Tanjung (2016), indikator kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan terhadap dosen dan pegawai. Indikator tersebut meliputi:

1. Perencanaan Pendidikan: Proses awal dalam menetapkan tujuan dan langkah-langkah strategis akademik.
2. Pengorganisasian: Pengaturan struktur tugas dan pembagian kerja di unit kerja universitas.
3. Pelaksanaan: Tahap implementasi dari rencana yang telah disusun.
- Pemantauan & Pengendalian: Proses pengecekan jalannya kegiatan agar tetap sesuai pada jalurnya.

Kemudian indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam penelitian Menurut Rumengan dan Nuratasyah (2026), yaitu:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pimpinan menjadi panutan yang berintegritas dan memiliki dedikasi tinggi sehingga dihormati oleh bawahannya.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*): Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan visi institusi secara menarik untuk membangkitkan semangat dan komitmen tim.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Pimpinan mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan berani mencoba pendekatan baru dalam bekerja.
4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): Pimpinan memberikan perhatian khusus dan dukungan terhadap kebutuhan pengembangan karier serta bakat unik setiap individu.

2.1.2.5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Dewi (2022), Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Aribi (2024), gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah instrumen strategis yang menggabungkan karakteristik personal pemimpin (falsafah, sifat, dan keterampilan) dengan pola perilaku terukur untuk memengaruhi kinerja anggota organisasi. Esensi dari kepemimpinan ini terletak pada kemampuan pemimpin dalam menyelaraskan dua

kepentingan yang berbeda, yaitu target profesional organisasi dan kebutuhan personal karyawan, guna mencapai sasaran perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, gaya kepemimpinan bukan sekadar cara memerintah, melainkan landasan perilaku untuk membangun hubungan kerja yang produktif dan harmonis.

2.1.2.6. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Evi et al. (2024), fungsi gaya kepemimpinan adalah menciptakan kondisi kerja yang ideal, yang dijalankan melalui cara-cara tertentu dalam kepemimpinan dan sangat penting bagi kelancaran kerja organisasi. Manajemen pada dasarnya adalah proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggunakan orang lain melalui kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Manajemen tidak bisa berjalan tanpa keterlibatan orang lain. Fakta ini menunjukkan bahwa kerjasama antar orang-orang dengan segala kemampuan mereka dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Bahagia (2016), fungsi kepemimpinan dalam organisasi hanya terbatas pada pemberian instruksi atau perintah, tetapi mencakup kapasitas pemimpin dalam merumuskan keputusan yang tepat serta membangun pola komunikasi yang efektif guna mengarahkan perilaku bawahan menuju tujuan organisasi..

2.1.2.7. Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Muntatsiroh dan Hendriani (2024), adalah sebagai berikut:

1. Autokratis: Pemimpin memegang kendali penuh, membuat keputusan sepihak tanpa partisipasi karyawan, dan komunikasi hanya berlangsung satu arah.
2. Demokratis: Mengutamakan musyawarah dan kerja sama tim; pemimpin sangat menghargai saran, pendapat, serta kontribusi anggota dalam mencapai tujuan bersama.
3. Laissez-faire (Kendali Bebas): Pemimpin bersikap pasif dan memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan serta menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri.
4. Transformasional: Pemimpin berfokus pada perubahan positif dengan cara menginspirasi, memberikan motivasi, serta memperhatikan pengembangan kapasitas individu setiap anggotanya.
5. Situasional: Gaya yang sangat fleksibel karena pemimpin mengubah pendekatannya secara cepat berdasarkan kesiapan anggota dan situasi tertentu yang dihadapi (seperti metode *telling* atau *delegating*)
6. Karismatik: Kepemimpinan yang mengandalkan wibawa dan daya tarik personal untuk meyakinkan serta mempengaruhi emosi anggota agar mengikuti visi pemimpin.
7. Transaksional: Berfokus pada hubungan pertukaran; pemimpin memberikan imbalan (*reward*) jika target tercapai dan memberikan sanksi (*punishment*) jika terjadi pelanggaran

8. Delekatif: Pemimpin memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan yang sudah dianggap mumpuni dan memiliki motivasi tinggi, sehingga pemimpin lebih banyak berperan sebagai pendukung.

Menurut Herawati dan Rantealla (2020), ada empat jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya ini membuat para pengikut termotivasi karena kemampuan kepemimpinan yang luar biasa atau heroik yang ditunjukkan oleh pemimpin.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya ini dimana pemimpin memandu dan memotivasi pengikut menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menetapkan tugas dan peran. Fokus utama adalah pada hubungan antara pemimpin dan bawahan tanpa usaha untuk memberikan perubahan signifikan pada pengikut.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya ini menekankan pada pengembangan pengikut. Pemimpin transformasional membantu pengikut memandang masalah secara baru, dan memotivasi mereka untuk bekerja ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya ini melibatkan kemampuan membuat dan menyampaikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan perusahaan yang sedang berkembang..

2.1.2.8. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Muntatsiroh dan Hendriani (2024), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Pada gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan karena mampu mengarahkan anggotanya untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Pimpinan dengan gaya ini tidak segan untuk terlibat langsung dan membantu anggotanya agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik. Pemimpin bergaya transformasional biasanya memiliki semangat dan pemikiran positif yang mampu menular kepada para anggotanya. Model kepemimpinan ini sangat memperhatikan kesejahteraan serta kemajuan individu pada tiap-tiap anggota. Tujuan utama dari kepemimpinan ini tidak bukan semata-mata tujuan organisasi namun tetap memperhatikan seluruh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Sedangkan menurut Suriagiri (2020), pendekatan ini menekankan empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*), yang memungkinkan transformasi baik pada tingkat individu maupun organisasi. Pendekatan ini juga menekankan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik sangat penting dalam situasi yang terus berubah seperti di era digital, di mana seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan berbagai ketidakpastian.

Berdasarkan defenisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang berfokus pada perubahan positif melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Gaya kepemimpinan ini mampu menyelaraskan nilai-nilai personal pengikut dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan tidak lagi mendahulukan kepentingan pribadi melainkan berkomitmen pada kemajuan bersama. Selain itu, pemimpin transformasional berperan aktif dalam membimbing serta memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan setiap individu secara spesifik, yang menjadikannya model kepemimpinan paling krusial untuk beradaptasi dengan ketidakpastian di era digital saat ini.

2.1.2.9. Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mengarahkan perilaku para pengikut ke arah perubahan yang positif, dan manfaat utamanya adalah mendorong semangat inovasi yang dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka waktu yang lebih lama (fitriyana, 2024).

Sedangkan menurut Northouse (2021), tujuan dari kepemimpinan transformasional adalah menginspirasi para pengikut agar dapat melebihi kepentingan pribadi mereka demi visi yang lebih besar bagi organisasi. Hal ini dilakukan melalui empat cara utama, yaitu idealisasi, motivasi yang inspiratif, peningkatan pemikiran, dan memperhatikan kebutuhan individu. Dengan memahami secara dalam tentang

motivasi bawahan, pemimpin dapat mendorong inovasi dan performa tim secara terus-menerus. Berikut manfaat dari kepemimpinan transformasional bagi seorang pemimpin:

1. Mampu memahami faktor-faktor dalam diri bawahan seperti visi yang sama dan komitmen yang emosional, sehingga mereka bersedia melebihi batas tugas yang diberikan.
2. Mampu mengenali hal-hal dalam lingkungan kerja yang menghalangi kreativitas serta kemampuan tim dalam beradaptasi.
3. Memahami bagaimana tindakan pemimpin dapat membangun motivasi yang berasal dari dalam diri bawahan serta meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan mereka.
4. Mampu menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan harapan individu bawahan, sehingga mencapai kerja sama yang optimal.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi, yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat memberi energi dan memotivasi seseorang untuk mengekang dan memuaskan dorongan hatinya agar dapat bertindak dengan cara tertentu yang akan menuntunnya ke arah yang terbaik (Hasica et al., 2023).

Sedangkan menurut Farisi et al. (2020), motivasi adalah suatu kesediaan seseorang dalam mengeluarkan tingkat upaya tertinggi untuk mencapai tujuan dari

perusahaan, yang dikondisikan sesuai dengan kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan seseorang tersebut. Selanjutnya menurut Bahagia dan Putri (2021), mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja didefinisikan sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai juga tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu kekuatan pendorong atau desakan kebutuhan yang memberi energi kepada seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya tertinggi dalam bertindak. Proses ini melibatkan pengaruh baik dari dalam diri maupun dorongan dari luar agar individu atau kelompok kerja bersedia menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, motivasi berfungsi sebagai daya dorong untuk memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan perusahaan, dengan harapan bahwa keberhasilan organisasi tersebut juga akan memenuhi dan memuaskan kebutuhan serta tujuan pribadi para anggotanya.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki tujuan sebagai daya pendorong atau penggerak dalam diri setiap individu agar mereka bersedia mengerahkan segenap kemampuan dan

potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Selain sebagai alat penggerak, motivasi juga memberikan manfaat nyata bagi organisasi, yaitu menumbuhkan semangat kerja karyawan yang tinggi serta meningkatkan kepuasan kerja, di mana karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan karyawan melalui motivasi yang tepat menjadi faktor penentu yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Bahri dan Nisa, 2023).

Sedangkan menurut Febrina dan Rahmat (2024), tujuan dan manfaat motivasi kerja mencakup beberapa aspek bagi organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja: Motivasi yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan lebih loyal, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan Produktivitas: Lingkungan kerja yang mendukung dan insentif yang tepat mendorong karyawan menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan berkualitas.
3. Mempertahankan Kestabilan Karyawan: Kesempatan pengembangan karir dan kompensasi yang kompetitif membantu perusahaan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.
4. Meningkatkan Disiplin: Penerapan aturan yang adil serta sistem penghargaan dan sanksi menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional.
5. Mengefektifkan Pengadaan Karyawan: Proses rekrutmen dan *onboarding* yang efektif memastikan karyawan baru dapat bekerja secara optimal.

6. Membangun Hubungan Kerja yang Positif: Komunikasi terbuka dan suasana kerja yang kondusif mengurangi konflik serta meningkatkan kerja sama tim.
7. Mendorong Loyalitas, Kreativitas, dan Partisipasi: Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberikan ruang inovasi meningkatkan kontribusi, kreativitas, dan rasa loyalitas mereka.
8. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Perhatian terhadap aspek gaji, tunjangan, dan keseimbangan kerja-pribadi dapat meningkatkan motivasi sekaligus mengurangi tingkat stres karyawan.
9. Mempertinggi Rasa Kepemilikan dan Kebanggaan: Budaya kerja inklusif dan pengakuan atas kontribusi karyawan memupuk rasa bangga dan komitmen terhadap perusahaan.

Kemudian menurut Bahagia dan Putri (2021a), motivasi berfungsi sebagai cara untuk mendorong seseorang melakukan kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Ketika tujuan tersebut berhasil dicapai, maka kebutuhan individu akan terpenuhi, dan semakin tepat upaya motivasi yang diberikan, akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat dari motivasi yang tinggi adalah terciptanya semangat kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan serta keuntungan bagi perusahaan.

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memengaruhi cara seseorang bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang tinggi bisa mendorong seseorang untuk

berkinerja lebih baik. Faktor seperti gaji, imbalan, dan rasa puas dalam bekerja memengaruhi tingkat motivasi. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja seseorang. Hal ini didukung oleh kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan tim, sehingga tercipta peningkatan kinerja karyawan yang optimal bagi perusahaan Akbar Abbas (2023). Selanjutnya menurut Daulay et al. (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif.

Sedangkan menurut Aulia et al. (2024), motivasi dalam bekerja merupakan suatu penggerak yang bersumber dari diri sendiri maupun dari faktor eksternal, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah meningkatkan gairah kerja agar target yang ingin dicapai bisa terwujud. Ada sejumlah aspek yang bisa menimbulkan motivasi kerja seseorang. Berikut adalah beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja individu, yaitu:

1. Faktor Internal dari diri pribadi.
 - a. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
 - b. Untuk meraih keinginan dan rasa puas.
 - c. Untuk mendapatkan status sosial.
2. Faktor Eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, imbalan yang sesuai dengan hasil kerja.
 - a. Jaminan masa depan karir.
 - b. Pemimpin yang memberikan dukungan dengan baik

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja meliputi: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik- baiknya, dan peluang untuk mendapatkan prestasi (Purwantoro et al., 2024).

Sedangkan menurut Bahagia et al. (2025), indikator untuk variabel motivasi kerja pada organisasi terdiri dari:

1. Minat dalam pembuatan kebijakan publik.
2. Komitmen pada kepentingan publik.
3. Welas asih (Compassion).
4. Pengorbanan pribadi (Self-sacrifice).

Kemudian Menurut Supriyanto (2021), indikator motivasi kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Karyawan.
2. Usaha Karyawan.
3. Kegigihan Karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya digunakan oleh peneliti sebagai referensi dasar serta pembandingan penelitian yang akan dilaksanakan. Tujuan penelitian terdahulu guna mengetahui langkah Peneliti salah atau benar. Penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum disajikan pada tabel di bawah ini.

Gambar 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bahagia, R. et al. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1), Lingkungan (X2), Kinerja (Y)	Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2.	Farisi, S. (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kinerja (Y)	Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi menjadi pilar utama dalam mencapai standar kinerja.
3.	Hidayat, R. (2024)	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Kompetensi Manajerial (X1), Kinerja (Y)	Kompetensi manajerial yang mumpuni terbukti meningkatkan efektivitas dan kinerja tenaga pendidik.
4.	Jufrizen, et al. (2023)	Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Kepemimpinan (X1), Budaya (X2), Kinerja (Y)	Gaya kepemimpinan yang partisipatif sangat efektif meningkatkan produktivitas.
5.	Situmorang, M., & Daulay, R. (2024)	Strategi Employee Engagement dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Engagement (X1), Lingkungan (X2), Kinerja (Y)	Keterikatan karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman mendukung pencapaian target.
6.	Sabrina, A., & Harahap, M. (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Pelatihan (X1), Lingkungan (X2), Kinerja (Y)	Lingkungan kerja yang suportif memperkuat hasil dari pelatihan kerja.
7.	Mansur, E., & Lubis, A. S. (2023)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM	Kepemimpinan (X1), Kepuasan (X2), Kinerja (Y)	Kepemimpinan yang visioner berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
8.	Akrim, A., & Kurniawan, D. (2024)	Lingkungan Kerja dan Motivasi dalam Mencapai Target Kinerja	Lingkungan (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Lingkungan kerja yang baik meningkatkan semangat dan target kinerja karyawan.
9.	Ginting, R., & Rahmawaty, S. (2022)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan & Kinerja	Kompensasi (X1), Lingkungan (X2), Kinerja (Y)	Lingkungan kerja yang kondusif berdampak langsung pada kepuasan dan kinerja.

10.	Iskandar ,& Hasbi Hariandy. (2024)	Komunikasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Komunikasi (X1), Lingkungan (X2), Kinerja (Y)	Komunikasi pemimpin dan lingkungan yang harmonis meningkatkan kinerja staf
-----	------------------------------------	---	---	--

Berdasarkan sepuluh penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dalam penggunaan variabel namun terdapat perbedaan pada lokasi dan waktu penelitian, sehingga penelitian ini orisinal dan layak dilakukan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu rancangan berpikir yang menjelaskan keterkaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang diteliti. Penyusunan kerangka ini didasarkan pada teori-teori yang relevan, hasil penelitian sebelumnya, serta pemahaman peneliti terhadap permasalahan yang dikaji. Dengan adanya kerangka konseptual, penelitian menjadi lebih terarah dan sistematis.

Kerangka konseptual ini menggambarkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berperan sebagai variabel independen yang secara parsial maupun simultan diduga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen

Dari uraian konseptual di atas maka penulis akan membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebas terhadap variable terikat. Berikut ini adalah skema skema kerangka konseptual berikut:

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi. Menurut Khoiri dan

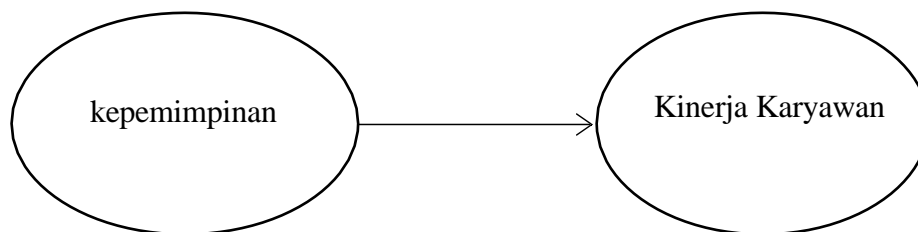
Oktavia (2019), kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam pandangan mereka, kualitas kepemimpinan yang baik akan menjadi faktor pendorong utama yang membuat karyawan bekerja lebih efektif, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan akan berdampak langsung pada peningkatan pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Prastyorini et al. (2024), kepemimpinan diposisikan sebagai variabel strategis yang memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mereka menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah fondasi dasar yang membentuk kepuasan kerja di dalam diri karyawan. Dengan terciptanya lingkungan yang mendukung melalui kepemimpinan yang tepat, kepuasan karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut untuk memberikan performa kerja yang jauh lebih optimal bagi organisasi.

Di sisi lain, menurut Wahdini et al. (2020), gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat sangat berperan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Mereka menekankan bahwa ketika gaya kepemimpinan dipadukan dengan motivasi kerja yang kuat, hal itu akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk lebih produktif. Pemimpin dalam berfungsi sebagai penggerak yang memastikan bahwa potensi kinerja karyawan tersalurkan dengan benar guna mencapai target organisasi.

Terakhir Dania dan Saputro (2021), kepemimpinan dilihat dari perspektif krusial dalam menjaga stabilitas kualitas kerja. kepemimpinan yang buruk merupakan variabel yang dapat menghambat produktivitas dan menurunkan

kualitas kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan yang kondusif dan suportif menjadi syarat mutlak bagi organisasi untuk memastikan performa karyawan tetap stabil dan terjaga dengan baik dalam jangka Panjang.



Gambar 2. 2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menjadi dorongan utama bagi individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Budiman et al. (2024), motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja dalam suatu instansi. Dalam pandangan mereka, motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja sama secara efektif, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih maksimal.

Selanjutnya menurut Rahmawati dan Sultoni (2024), motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan hasil kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kualitas kinerja yang dihasilkan pun akan semakin meningkat. Motivasi ini berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat karyawan lebih antusias dan fokus dalam melaksanakan fungsi serta tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya menekankan bahwa motivasi kerja berperan sebagai stimulus yang secara nyata memengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai target. karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap performa kerja secara keseluruhan. Dengan adanya motivasi yang terjaga, karyawan akan lebih mampu menghadapi hambatan dalam pekerjaan mereka (Tarjo, 2019).

Terakhir menurut Irawan et al. (2024), motivasi kerja yang kuat akan membuat karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan, melainkan faktor penentu yang membuat setiap individu mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, pengelolaan motivasi yang baik menjadi syarat mutlak bagi organisasi untuk memastikan performa karyawan tetap konsisten dan terus berkembang.



Gambar 2. 3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat mendasar dalam membangun dan memelihara motivasi kerja karyawan karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam organisasi. Menurut Mendrofa et al. (2021), kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini,

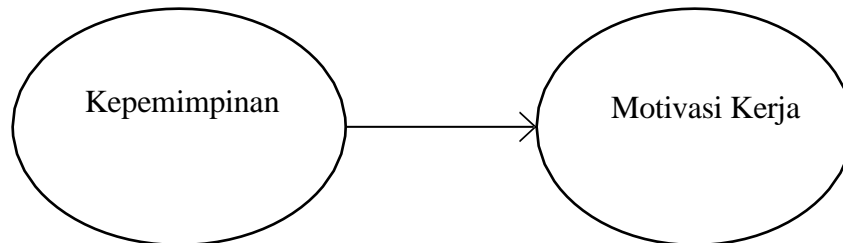
gaya kepemimpinan yang tepat akan menjadi faktor pendorong utama yang membuat karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan akan berdampak langsung pada penguatan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Habib et al. (2024), kepemimpinan diposisikan sebagai variabel strategis yang memengaruhi motivasi kerja di dalam organisasi. pemimpin mampu menentukan arah organisasi dan menjadi mediator penting dalam pembentukan motivasi kerja. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan anggotanya, pemimpin dapat memengaruhi perilaku individu agar memiliki dorongan internal yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Senada dengan penelitian lainnya, menurut Saprudin et al. (2017), kepemimpinan khususnya berperan krusial dalam menginspirasi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. seorang pemimpin yang mampu memberdayakan anggotanya akan menciptakan suasana kerja yang suportif. Kondisi ini membuat karyawan tidak sekadar menjalankan kewajiban, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai standar kinerja ditetapkan perusahaan.

Kemudian menurut Umar et al. (2021), kepemimpinan dipandang sebagai elemen yang saling berkaitan erat dengan motivasi dalam meningkatkan performa karyawan. kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai katalisator yang memengaruhi sikap dan antusiasme karyawan. Dengan demikian, pemimpin yang mampu menjalankan fungsi manajerialnya dengan baik akan secara otomatis

menjaga tingkat motivasi kerja karyawan agar tetap optimal guna mencapai target keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.



Gambar 2. 4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

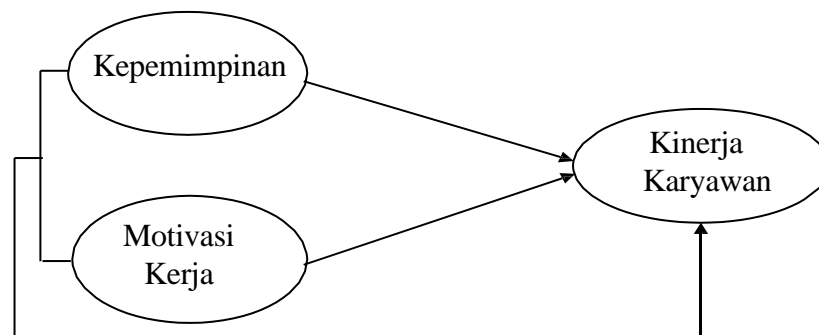
Menurut Batubara (2020), Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam berbagai kegiatan di suatu organisasi atau lembaga. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau lembaga, keberhasilannya juga sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan para pegawai. Kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada orang-orang yang mengikuti dengan cara berkomunikasi, agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut Puspita dan Widodo (2020), kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja para pegawai, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada setiap karyawan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri seorang karyawan, yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhan dan melakukan tindakan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Menurut Wahyu Abdillah et al. (2021), peran seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dalam penelitiannya, ditekankan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan dukungan moral yang jelas, sehingga karyawan merasa lebih dihargai. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat, maka akan tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi pada karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja operasional mereka di perusahaan.

Kemudian menurut Putra (2020), fokus utama dalam pencapaian kinerja terletak pada dorongan internal karyawan atau motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai motor penggerak yang mengubah potensi karyawan menjadi aksi nyata. Bahkan, penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mendorong efisiensi kerja jika dibandingkan dengan faktor-faktor pendukung lainnya. Artinya, pemimpin yang mampu membangkitkan motivasi bawahannya akan lebih mudah mencapai target kinerja yang ditetapkan organisasi

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2. 5 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2022), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wartono (2025), bahwa efektivitas kepemimpinan dan tingginya motivasi kerja menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan output kerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Operasional

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), 1 variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan dalam bentuk data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Menurut Sugiyono (2019), pendekatan asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yang dalam hal ini digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja. Sedangkan menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik untuk mengukur variabel penelitian secara objektif.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk untuk mengukur variabel guna memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan. Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari objek yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga dapat diuji kebenarannya melalui instrumen penelitian.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definsi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin serta kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi (H. Tanjung et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Kemampuan mengendalikan emosi <p>Sumber: (Kurniawati dan Raharja 2021)</p>
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu kesediaan seseorang dalam mengeluarkan tingkat upaya tertinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan, yang dikondisikan sesuai dengan kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan seseorang tersebut (Farisi et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan <p>Sumber: (Supriyanto, 2021)</p>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja dan dengan kinerja tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi sulit bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya kinerjanya rendah (Ratnasari et al.,2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas hasil 3. Ketrjasama <p>Sumber:(Khaeruman, 2021)</p>

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang yang beralamat kira-kira 12,5 km dari kota Medan, terletak di daerah Sei Semayang desa Mulyorejo Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang

sebelah barat kota Medan, yang bersebelahan dengan Jalan Utara dan jalur kereta api Medan-Binjai. Secara geografis area PT.Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang terletak diantara 980 Bujur Timur dan diantara garis 30 Lintang Utara. Ketinggian tempat antara 9-125 m diatas permukaan laut

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2025 sampai April 2026 yang mencakup seluruh rangkaian kegiatan ilmiah mulai dari tahap persiapan penyusunan proposal, studi pendahuluan ke lapangan, pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang. Adapun jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

No.	Kegiatan Penelitian	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Menentukan Topik	■	■	■	■																				
2	Survei Pendahuluan				■																				
3	Menyusun Instrumen Penelitian					■	■	■	■																
4	Menyebarkan Kuesioner								■	■	■	■	■												
5	Pennyusunan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Seminar Proposal															■	■								
7	Revisi Sempro															■	■								
8	Mengumpulkan Data																■	■	■	■	■				
9	Olah Data																	■	■	■	■				
10	Menganalisi Data																			■	■				
11	Menginterpretasi Data																				■	■	■	■	■
12	Menyusun Laporan Peneliti																					■	■	■	■
13	Sidang Meja Hijau																								■

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Sinergi Gula Nusantara (SGN) MKSO Kebun Sei Semayang yang berjumlah 100 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019), adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, artinya seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Tabel 3. 3 Data Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Tanaman (Afdeling)	45
2	Bagian Teknik & Pengolahan	20
3	Bagian Akuntansi & Keuangan	10
4	Bagian SDM & Umum	10
5	Bagian Gudang & Logistik	10
6	Bagian Keamanan (Security)	5
Total		100

Sumber: Data Diolah (2026)

3.5. Teknik Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data mentah yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya melalui angket/kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti melalui studi dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang komprehensif dan akurat dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan secara langsung kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 100 orang pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Kuesioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, digunakan instrumen berupa kuesioner tertutup yang memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penilaian untuk setiap pernyataan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan aplikasi SPSS.

3.5.2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019), studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak ditunjukkan langsung kepada subjek penelitian, melainkan melalui dokumen. Dokumen tersebut dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang yang memberikan informasi terkait masalah yang diteliti.

3.5.3. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan pengukuran tersebut.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing masing pernyataan dengan skor total yang

menggunakan korelasi product moment. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi product moment (r) dengan nilai hitung kritisnya, dimana r dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

N : Banyaknya variabel

X : Skor Item X

Y : Skor Item Y

Jika di hitung $>$ dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikan 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.

3.5.4. Validitas Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015), menyatakan bahwa Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya Juliandi (2015), menyatakan bahwa Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $>$ 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi kerja

e = Error

Menurut Sugiyono (2019), sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2019), uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.3. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi et al. (2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di

sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019), pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas Adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya Sugiyono (2019). Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.7.1. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2019), uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis siterima (koefisien regresi sigifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus aearah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Tahap-tahap:

1. Bentuk pengujian adalah:
 - a. $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
 - b. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
2. Kriteria pengambilan Keputusan
 - a. Bila $>$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
 - b. Bila $<$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji t

3.7.2. Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2019), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%. Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan

R^2 = koefisien korelasi ganda

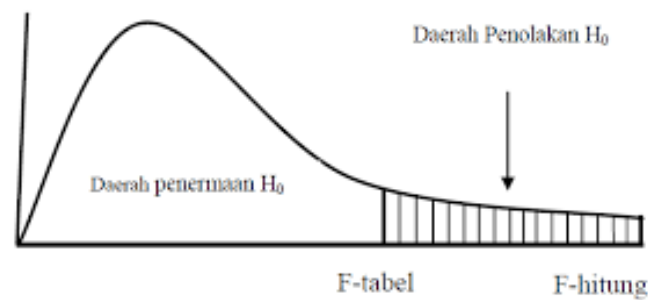
K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

- a. Bentuk pengujian $H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.
- b. Pengambilan keputusan Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1), 6 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 100 karyawan di PT.Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

4.1.2. Identitas Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	37	37%
2.	Perempuan	63	63%
Total		100	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (37%) orang laki-laki dan 63 (63%) orang perempuan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang adalah pegawai berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2. Usia

NO.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	25-30	72	72%
2.	35-45	17	17%
3.	50-65	11	11%
Total		100	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 72 (72%) orang berusia 25-30 tahun, 17 (17%) orang berusia 35-45 tahun, dan 11 (11%) orang berusia 50-65 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang yang berada pada rentang usia 25-30 tahun.

Tabel 4.3. Masa Kerja

NO.	Masa Kerja	Jumlah	Prsentase
1.	> 1-2	51	51%
2.	3-5	30	30%
3.	< 5	19	19%
Total		100	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (51%) orang dengan masa kerja > 1-2 tahun, 30 (30%) orang dengan masa kerja 3-5 tahun, dan 19 (19%) orang dengan masa kerja < 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden

adalah pegawai PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang yang memiliki masa kerja selama > 1-2 tahun.

4.1.3. Presentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	24	64	64	11	11	1	1	0	0	100	100
2	31	31	55	55	12	12	2	2	0	0	100	100
3	33	33	52	52	13	13	0	0	2	2	100	100
4	28	28	59	59	11	11	1	1	1	1	100	100
5	23	23	61	61	13	13	2	2	1	1	100	100
6	25	25	57	57	14	14	3	3	1	1	100	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai Skor Angket untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, maka deskripsi jawaban responden untuk setiap butir pernyataan berdasarkan indikator dari Khaeruman et al. (2021) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Mengenai hasil pekerjaan yang diselesaikan telah memenuhi standar mutu dan ketelitian yang dipersyaratkan , responden menjawab dengan pilihan Setuju (S) sebagai mayoritas yaitu sebesar 64% (64 responden). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi.
2. Pernyataan 2: Terhadap pernyataan bahwa karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam setiap tugas yang dibebankan oleh instansi , responden menyatakan setuju dengan persentase mayoritas sebesar 55% (55 responden). Data ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kecermatan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Pernyataan 3: Pada poin mengenai kemampuan karyawan menyelesaikan volume atau jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan , responden menjawab mayoritas dengan pilihan Setuju (S) yakni sebanyak 52% (52 responden). Hasil tersebut mencerminkan bahwa kuantitas kerja karyawan telah memenuhi target yang diharapkan organisasi.
4. Pernyataan 4: Untuk pernyataan mengenai kemampuan menuntaskan seluruh beban kerja sesuai dengan batasan waktu (*deadline*) yang diberikan , responden menyatakan pilihan Setuju (S) sebagai jawaban dominan sebesar 59% (59 responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Kebun Sei Semayang memiliki ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Pernyataan 5: Terkait kemampuan berkoordinasi dan berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas kelompok , responden menjawab mayoritas dengan Setuju (S) yaitu sebesar 61% (61 responden).

Hal ini membuktikan adanya hubungan kerja sama yang harmonis dan efektif antar sesama rekan kerja.

6. Pernyataan 6: Mengenai sikap kooperatif demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif, responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 57% (57 responden). Hasil ini mempertegas bahwa karyawan memiliki komitmen dan kontribusi yang nyata untuk mendukung keberhasilan PT. Sinergi Gula Nusantara secara bersama-sama.

4.1.3.2. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	30	56	56	12	12	2	2	0	0	100	100
2	32	32	52	52	14	14	1	1	1	1	100	100
3	15	15	20	20	11	11	46	46	8	8	100	100
4	13	13	23	23	7	7	42	42	15	15	100	100
5	14	14	16	16	14	14	46	46	10	10	100	100
6	12	12	24	24	9	9	42	42	13	13	100	100
7	25	25	54	54	15	15	5	5	1	1	100	100
8	27	27	62	62	8	8	3	3	0	0	100	100
9	27	27	56	56	14	14	1	1	2	2	100	100
10	35	35	50	50	13	13	2	2	0	0	100	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, maka deskripsi jawaban responden untuk setiap butir pernyataan berdasarkan indikator dari Kurniawati dan Raharja (2025) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Mengenai kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja, responden menjawab mayoritas dengan pilihan Setuju (S) sebesar 56% (56 responden). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dianggap memiliki kompetensi pengambilan keputusan yang baik dalam mengatasi kendala kerja.
2. Pernyataan 2: Terkait keputusan pimpinan yang senantiasa mempertimbangkan kepentingan organisasi dan pegawai, responden menyatakan pilihan Setuju (S) sebagai jawaban dominan sebesar 52% (52 responden). Data ini mencerminkan pimpinan memiliki kepedulian yang seimbang terhadap tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.
3. Pernyataan 3: Terhadap pernyataan bahwa pimpinan konsisten memberikan dukungan dan semangat agar pegawai mencapai target kerja, responden menjawab mayoritas dengan Tidak Setuju (TS) yaitu sebesar 46% (46 responden). Hasil ini mengindikasikan perlunya peningkatan peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahan.
4. Pernyataan 4: Pada poin mengenai kemampuan pimpinan memberikan inspirasi kepada bawahan untuk menunjukkan dedikasi tinggi, responden menyatakan pilihan Tidak Setuju (TS) sebagai mayoritas sebesar 42% (42 responden). Hal ini menunjukkan sisi inspirasional pimpinan masih perlu dioptimalkan kembali.
5. Pernyataan 5: Untuk pernyataan mengenai penyampaian instruksi dan informasi terkait pekerjaan secara jelas, responden menjawab mayoritas dengan Tidak Setuju (TS) sebesar 46% (46 responden). Hal tersebut

mengisyaratkan adanya hambatan komunikasi dalam penyampaian tugas yang dapat memicu kesalahan kerja.

6. Pernyataan 6: Mengenai pimpinan yang membuka ruang diskusi dan komunikasi dua arah yang baik, responden menyatakan mayoritas pada pilihan Tidak Setuju (TS) sebanyak 42% (42 responden). Ini menunjukkan akses komunikasi antara atasan dan bawahan masih perlu diperbaiki.
7. Pernyataan 7: Terkait kemampuan pimpinan mengarahkan perilaku seluruh pegawai agar tetap patuh pada peraturan, responden menjawab dominan dengan Setuju (S) sebesar 54% (54 responden). Hal ini membuktikan efektivitas pimpinan dalam menjaga kedisiplinan organisasi.
8. Pernyataan 8: Pada poin mengenai pengawasan secara efektif untuk memastikan tugas terlaksana sesuai rencana, responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 62% (62 responden). Hasil ini mencerminkan fungsi kontrol pimpinan berjalan dengan sangat baik.
9. Pernyataan 9: Terhadap sikap tenang dan bijaksana pimpinan meskipun sedang menghadapi tekanan atau situasi sulit, responden menjawab mayoritas dengan pilihan Setuju (S) sebesar 56% (56 responden). Ini menunjukkan kematangan emosional pimpinan dalam menghadapi krisis.
10. Pernyataan 10: Mengenai kemampuan pimpinan mengelola emosi demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, responden menyatakan pilihan Setuju (S) sebagai jawaban mayoritas sebesar 50% (50 responden). Data ini menegaskan bahwa pimpinan berperan dalam menjaga keharmonisan di lingkungan kantor.

4.1.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	27	59	59	13	13	0	0	1	1	100	100
2	27	27	60	60	13	13	0	0	0	0	100	100
3	28	28	61	61	9	9	1	1	1	1	100	100
4	25	25	62	62	11	11	1	1	1	1	100	100
5	24	24	58	58	15	15	2	2	1	1	100	100
6	32	32	54	54	10	10	2	2	2	2	100	100

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang , maka deskripsi jawaban responden untuk setiap butir pernyataan berdasarkan indikator dari Supriyanto (2021) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Terkait perilaku dan etika kerja positif sesuai standar perusahaan, responden menjawab mayoritas dengan pilihan Setuju (S) sebesar 59% (59 responden). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menginternalisasi etika kerja yang ditetapkan oleh instansi.
2. Pernyataan 2: Mengenai kepatuhan terhadap seluruh norma kerja dengan penuh kesadaran, responden menyatakan pilihan Setuju (S) sebagai jawaban dominan sebesar 60% (60 responden). Data ini mengindikasikan tingkat kedisiplinan dan kesadaran normatif yang tinggi di lingkungan kerja.
3. Pernyataan 3: Terhadap upaya mengerahkan segenap kemampuan terbaik demi hasil kerja maksimal, responden menjawab mayoritas dengan Setuju

(S) yaitu sebesar 61% (61 responden). Hasil ini mencerminkan adanya dorongan kuat dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

4. Pernyataan 4: Pada poin mengenai kesediaan mencurahkan waktu dan tenaga secara optimal demi tujuan perusahaan, responden menyatakan pilihan Setuju (S) sebagai mayoritas sebesar 62% (62 responden). Hal tersebut membuktikan dedikasi karyawan yang besar terhadap pencapaian target organisasi.
5. Pernyataan 5: Untuk pernyataan mengenai kegigihan dan sikap tidak mudah menyerah saat menghadapi kendala tugas, responden menjawab mayoritas dengan Setuju (S) sebesar 58% (58 responden). Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki daya tahan dan mentalitas pemecahan masalah yang baik.
6. Pernyataan 6: Mengenai upaya terus mencari solusi untuk menuntaskan pekerjaan yang sulit, responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 54% (54 responden). Data ini mempertegas bahwa motivasi intrinsik karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab berada pada kategori yang sangat baik.

4.1.4. Model Regresi

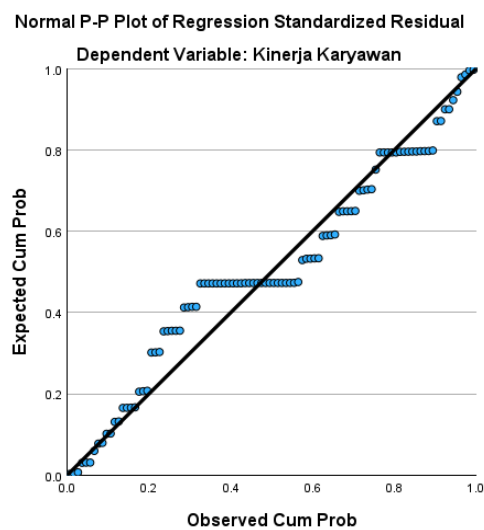
4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian

asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2018).



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 31.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,850	1,177
	Motivasi Kerja	,850	1,177

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1,177 dan variabel motivasi kerja (X2) juga sebesar 1,177. Dari masing-masing variabel independen

memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,850 dan variabel motivasi kerja (X2) juga sebesar 0,850. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

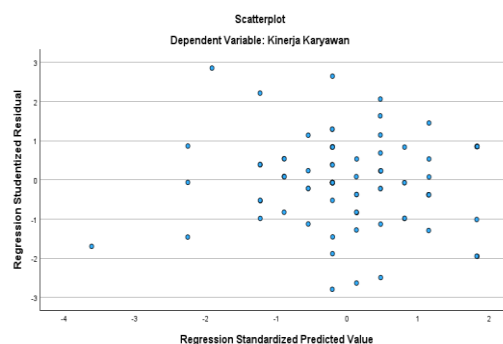
3.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Sugiyono (2019). Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 31.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model memenuhi syarat asumsi klasik untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.4.2. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen Sugiyono (2019). Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 31.00.

Tabel 4.9. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1.	(Constant)	8,079	1,980	
	Kepemimpinan	,001	,039	,002
	Motivasi Kerja	,669	,082	,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Dari Tabel 4.9 di atas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

Konstanta = 8,079

Kepemimpinan = 0,001

Motivasi kerja = 0,669

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 8,079 + 0,001X_1 + 0,669X_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 8,079 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan adalah sebesar 8,079.
- 2) β_1 sebesar 0,001 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,001 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,669 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,669 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3. Pengujian Hipotesis

1.) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Sugiyono (2019). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - k}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

k = Variabel independen

Bentuk pengujian

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 31.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Coefficients ^a			
Model	t	Sig	
1	(Constant)	4,081	,001
	Kepemimpinan	,019	,019
	Motivasi Kerja	8,111	8,111
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan			

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,019 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($58 - 2 = 56$), diperoleh t tabel sebesar 2,003. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini t hitung $0,019 <$ t tabel 2,003. Ini berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,019 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,019 <$ 0,05, sehingga H_0 ditolak, Ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,111 untuk tingkat kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($58 - 2 = 56$), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,003. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga

sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, nilai t_{hitung} 8,111 $>$ t_{tabel} 2,003. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_0 di terima, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

2.) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol Sugiyono (2019). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 31.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- 2) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Tabel 4.11. Hasil Uji F (Uji Simultan)
Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	383,306	2	191,653	38,794	,001 ^b
	Residual	479,204	97	4,940		
	Total	862,510	99			
a. Dependet Variable : Kinerja Karyawan						
b.Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan,						

Dari Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 38,794, kemudian nilai signifikansinya adalah 0,001. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, diperoleh F hitung untuk variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan sebesar 38,794, untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($100-2-1=97$), diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Jika F hitung $>$ F tabel, maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh. Dalam hal ini, nilai F hitung 38, 794 $>$ F tabel 3,09, ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Selanjutnya terlihat pula nilai signifikansi (Sig) adalah 0,001, sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. Maka nilai sig 0,001 $<$ 0,05, sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

4.1.4.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) Sugiyono (2019). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,444	,433	2,093
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependet Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 31.00 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,667 atau 66,7%, yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja adalah kuat.

Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,444, yang berarti 44,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 55,6% (100% - 44,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimate* artinya mengukur variabilitas dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimate* disebut juga standar deviasi.

Standard error of the estimate dalam penelitian ini adalah sebesar 2,093, di mana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,019 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - k$ ($58 - 2 = 56$), diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini $t_{hitung} 0,019 < t_{tabel} 2,003$, yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai sig sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf signifikan $\alpha = 0,05$ ($0,019 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan bekerja sedemikian rupa sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan D. S. Harahap dan Khair (2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam

suatu organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan membuat organisasi sulit untuk mencapai tujuannya secara maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Sutrisno (2020), Bahagia et al. (2024), dan Jufrizen et al. (2023), menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,111 pada tingkat kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - k$ ($58 - 2 = 56$), sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,003. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini, nilai t_{hitung} 8,111 $>$ t_{tabel} 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Selanjutnya, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menjadi dorongan utama bagi individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Budiman et al. (2024), motivasi kerja

merupakan faktor yang sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja dalam suatu instansi. Dalam pandangan mereka, motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja sama secara efektif, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Rahmawati dan Sultoni (2024), Tarjo (2019), dan Irawan et al. (2024), mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 38,794 dengan angka signifikansi sebesar 0,001. Pengujian dilakukan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan yaitu $dk = n - k - 1$ ($100 - 2 - 1 = 97$), sehingga diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,09.

Melalui perbandingan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} 38,794 > f_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian statistik, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada setiap karyawan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri seorang karyawan, yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhan dan melakukan tindakan agar dapat

mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi (Puspita dan Widodo 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Abdillah et al. (2021), Putra (2020), dan Batubara (2020), mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang

- 1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
- 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
- 3) Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen (Aspek Kepemimpinan): Pemimpin di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang harus mampu menjadi teladan (*role model*) yang baik bagi seluruh karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjukkan integritas, etika kerja yang disiplin, serta komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai perusahaan. Pemimpin diharapkan lebih aktif dalam memberikan pengarahan yang jelas dan inspiratif, sehingga anggota

tim merasa terbantu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tetap menjaga standar kualitas pekerjaan yang tinggi.

2. Bagi Perusahaan (Aspek Motivasi): Pihak perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem pemberian motivasi dan penilaian prestasi kerja. Penting untuk memastikan bahwa kriteria penghargaan (*reward*) diberikan secara adil dan relevan dengan pencapaian karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus memberikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan guna menunjang produktivitas. Pengakuan terhadap prestasi karyawan, baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil, sangat diperlukan untuk menjaga gairah kerja agar tetap maksimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Untuk penelitian di masa yang akan datang, peneliti dapat memperluas cakupan variabel penelitian tidak hanya terbatas pada kepemimpinan dan motivasi kerja saja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang relevan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, jangka waktu penelitian dapat diperpanjang dan jumlah sampel dapat ditambah untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat serta mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada industri perkebunan gula.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu

memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 100 karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang.
- 2) Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 366–379.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Albaqih, M. I., Kuswara, M. A., Jafar, S., Tamsikuddin, & Duriyat, M. (2025). Teori Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan, Pendekatan Kepemimpinan dan Kualitas Kepemimpinan Pendidikan di SMPIT Al Marwat Lemahabang. *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies*, 8(1), 503–512. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v8i1.1310.AL-AFKAR>
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Edisi ke-1)*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Aribi, M. K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Nawasena Putra Windu). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 821–834.
- Aulia, S., Rahmansyah, A., & Saputra, D. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*. Erlangga. <https://back.ijems.id/>
- Badaruddin, & Hanna, H. (2025). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*.
- Bahagia, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (PBIS)*, 4(2).
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021a). Analysis of Factors Affecting Morale Spririt of Work. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 29–35. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.182>
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021b). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa*, 759–768.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.

- Bahagia, R., Putranto, R. A., & Agustina, L. (2025). Peran Persepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif Pegawai. *Jurnal Ekonomi/Manajemen*, 18(2), 360–368.
- Bahagia, R., Siregar, N. S., & Ismael, I. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 3(2), 88–101. <https://doi.org/10.30596/jimbi.v3i2.9876>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Budiman, A., Norkhalisah, & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal Manajemen/Ekonomi*, 1(2), 276–280.
- Dania, C., & Saputro, A. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daese Garmin. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 8(1), 100–109.
- Daulay, R., Ismael, I., & Pulungan, D. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 450–462.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi, S. P. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 154.
- Evi, Hasmirati, Tawil, M. R., Salabi, A., & Sulastri, T. (2024). Peran Fungsi Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Antara Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Edunomika*, 08(02), 3–10.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Pasaribu*, V. L. (2023). Motivasi kerja dan kebutuhan karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 177–186.

- Fitriyana. (2024). Penerapan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 117–125.
- Habib, F., Dermawan, M. M., & Maidiana. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah*, 2(1).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2021). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3, 55–74.
<http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Hasica, M., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Faktor Perilaku Manusia Dalam Konteks Organisasi.
- Hidayat, R., & Amiruddin. (2025). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. UMSU Press.
<https://books.google.co.id/books?id=R82fEQAAQBAJ>
- Irawan, H., Ayu, L. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 33–47.
- Khaeruman, et al. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.
- Khoiri, & Oktavia. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 19, 80–98.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang, dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Harga Saham. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136–146.
- Kusjono, G., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi &*

Ekonomi Syariah, 4(2), 1120–1130.

Marsithah, I., Amiruddin, Hamid, M., & Idami, Z. (2022). Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal. UMSU Press. <https://books.google.co.id/books?id=LGqDEAAAQBAJ>

Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Firman, J. F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 4.

Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172–178. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>

Northouse, P. G. (2021). Team Leadership. In P. G. Northouse (Ed.), *Leadership: Theory and Practice*. *The Journal of Academic Librarianship*, 24(2).

Novel, N. J. A., et al. (2023). Buku Ajar Manajemen SDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=spfMEAAAQBAJ>

Prastyorini, J., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 9–20.

Purwanto, S. A., et al. (2024). MSDM Pertahanan Modern: Konsep dan Implementasinya (H. Z. Almubaroq, Ed.). Indonesia Emas Group.

Rahmawaty, S., Lubis, A. S., & Ginting, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap. *Kumpulan Survei dan Jurnal Mahasiswa*, 3(2), 12–25.

Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. S. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 3, 1652–1659.

Rajab, M. (2021). Literature Review Factors Affecting Leadership: Quality of Work, Work Effectiveness and Work Communication. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 2(2), 151–159. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v2i2.1275>

Rambe, M. F. (2023). Implementasi Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(1), 45–58.

Ratnasari, S. L., et al. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*.

Rian, I., & Hasbi, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 5(3), 265–278.

- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 148–154.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Universitas Sam Ratulangi. Rumengan, E., & Nuratsiyah, N. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 15(3), 84–95.
<https://doi.org/10.37776/zonamanajer.v15i3.2083>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-1)*. UMSU Press.
- Saprudin, et al. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59–74.
<https://doi.org/10.52624/jebe.v11i1.2430>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 120–134.
- Siregar, N. S., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 3(1), 25–36.
- Siswanti, Y. (2021). *Buku Kepemimpinan Manajerial*.
- Situmorang, M., Daulay, R., & Ismael, I. (2024). Employee Engagement: Tinjauan dari Sisi Kebanggaan Organisasi dan Budaya Kerja. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, 8(1), 88–102.
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). Transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital: Tinjauan literatur review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 290–297. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
- Supriyanto, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan motivasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin. *Jurnal Ilmiah*, 32(3), 167–186.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformatif*. CV. Radja Publika.
<https://books.google.com/books?id=myYrEAAAQBAJ>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal*

EduTech, 2(2), 29–45.

Tanjung, H., Hardita, A., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Niagawan, 11(2).

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 2, 53–65.

Umar, S. M., Mulyatno, N., & Abdullah. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 1(2), 148–156.

Wahdini, N., Uci, M. F. D., & Mahroji, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciptakomunindo Pradipta. Jurnal Dimensi, 9(1) 1–16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>

Warella, S. Y., et al. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.

Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). Kepemimpinan (Vol. 3). PT. Kimshafi Alung Cipta.

LAMPIRAN KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang”

Dalam rangka penelitian pada PT.Sinergi Gula Nusantara MKSO Kebun Sei Semayang, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini untuk mengisi kuesioner yang terlampir dengan harapan menjawab dengan sesuai yang dirasakan dan dilakukan. Informasi ini, saya akan menjaga kerahasiaan data yang responden berikan. Hal ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dipublikaasikan.

Atas bantuan dan perhatian Bapak/bu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Disusun Oleh:

Mahasiswa

Ayunda Tharina

Diketahui Oleh:

Dosen Pembimbing

Dr. Rakhmad Bahagia, SE., M.Si

Pernyataan Kepemimpinan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1	Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja.					
2	Keputusan yang diambil oleh pimpinan senantiasa mempertimbangkan kepentingan organisasi dan pegawai.					
Kemampuan Memotivasi						
3	Pimpinan secara konsisten memberikan dukungan dan semangat agar pegawai mencapai target kerja yang ditetapkan..					
4	Pimpinan mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk senantiasa menunjukkan dedikasi tinggi.					
Kemampuan Komunikasi						
5	Pimpinan menyampaikan instruksi dan informasi terkait pekerjaan secara jelas sehingga meminimalisir kesalahan kerja.					
6	Pimpinan membuka ruang diskusi dan komunikasi dua arah yang baik dengan seluruh staf/pegawai.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
7	Pimpinan mampu mengarahkan perilaku seluruh pegawai agar tetap patuh pada peraturan dan kebijakan organisasi..					
8	Pimpinan melakukan pengawasan secara efektif untuk memastikan tugas-tugas terlaksana sesuai rencana.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
9	Pimpinan tetap bersikap tenang dan bijaksana meskipun sedang menghadapi tekanan atau situasi sulit di kantor.					
10	Pimpinan mampu mengelola emosi dengan baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis.					

Pernyataan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Perilaku Karyawan						
1	Bapak/Ibu menunjukkan perilaku dan etika kerja yang positif sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Bapak/Ibu mematuhi seluruh norma kerja yang berlaku di instansi ini dengan penuh kesadaran.					
Usaha Karyawan						
3	Bapak/Ibu senantiasa mengerahkan segenap kemampuan terbaik demi mencapai hasil kerja yang maksimal.					
4	Bapak/Ibu bersedia mencurahkan waktu dan tenaga secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.					
Kegigihan Karyawan						
5	Bapak/Ibu memiliki kegigihan dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kendala dalam penyelesaian tugas.					
6	Bapak/Ibu terus berusaha mencari solusi untuk menuntaskan pekerjaan yang sulit hingga selesai.					

Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kualitas Kerja						
1	Hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu selesaikan telah memenuhi standar mutu dan ketelitian yang dipersyaratkan.					
2	Bapak/Ibu mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam setiap tugas yang dibebankan oleh instansi.					
Kuantitas Hasil						
3	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan volume atau jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4	Bapak/Ibu mampu menuntaskan seluruh beban kerja sesuai dengan batasan waktu (deadline) yang diberikan.					
Kerjasama						
5	Bapak/Ibu mampu berkoordinasi dan berinteraksi secara aktif dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas kelompok.					
6	Bapak/Ibu bersikap kooperatif demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif.					

LAMPIRAN

LAMPIRAN TABULASI DATA (KEPEMIMPINAN)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
3	4	4	2	2	2	2	2	4	5	5	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	5	1	2	1	1	4	4	4	4	30
7	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	31
8	4	5	1	1	2	2	4	4	4	4	31
9	3	3	1	2	2	2	4	4	4	4	29
10	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	30
11	4	4	1	1	2	2	3	4	5	5	31
12	4	4	2	2	2	2	5	5	3	5	34
13	4	4	2	2	3	2	5	5	5	5	37
14	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
15	3	4	2	2	2	2	4	4	5	4	32
16	4	5	2	1	1	1	4	3	3	4	28
17	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	34
18	4	4	2	1	2	1	4	4	4	4	30
19	5	5	3	2	2	3	5	5	4	4	38
20	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	33
21	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	31
24	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	42
25	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
26	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32

27	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	34
28	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	33
29	4	5	2	2	4	4	3	5	3	5	37
30	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
31	4	4	2	2	2	2	2	2	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
35	5	5	2	2	2	2	4	4	5	5	36
36	3	4	3	4	2	4	4	3	5	4	36
37	4	4	2	2	2	2	5	5	1	3	30
38	5	5	2	2	2	2	1	3	3	4	29
39	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3	32
40	5	1	2	2	2	2	4	3	4	5	30
41	4	4	2	2	1	1	5	5	5	5	34
42	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
43	5	5	2	1	1	1	4	5	5	5	34
44	4	4	2	1	1	1	4	4	1	2	24
45	4	4	2	1	2	1	5	4	4	4	31
46	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	30
47	5	4	2	1	1	2	4	4	4	4	31
48	4	4	4	1	2	2	2	2	4	5	30
49	4	4	2	2	1	2	3	5	4	5	32
50	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	26
51	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	5	5	1	1	2	2	5	5	5	5	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
55	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	41

56	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	30
57	4	4	2	2	2	2	5	4	3	4	32
58	4	3	2	1	2	1	4	4	4	4	29
59	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	34
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
62	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
63	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
64	4	5	3	2	2	2	4	4	4	4	34
65	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	29
66	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	31
67	4	4	2	2	3	1	4	4	5	5	34
68	3	3	2	1	2	2	4	4	4	4	29
69	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	33
70	5	5	3	3	2	2	5	5	4	3	37
71	4	4	2	3	2	3	4	5	4	5	36
72	4	4	2	2	1	1	3	4	5	4	30
73	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	32
74	4	4	3	2	2	1	5	5	5	5	36
75	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
76	2	3	4	2	2	4	3	4	4	4	32
77	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	39
78	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
84	5	5	5	5	3	5	2	5	3	3	41
85	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41

86	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
87	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
88	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	32
89	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	34
90	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	40
91	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
93	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	39
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
96	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
97	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	43
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
100	5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	42

TABULASI DATA (MOTIVASI KERJA)

No. Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	5	3	5	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	4	5	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	3	4	5	5	24
9	3	3	3	4	4	5	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	5	5	3	5	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	3	3	4	5	5	24
17	5	5	1	1	1	1	14
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	3	3	3	21
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	4	4	4	4	23
24	3	3	5	4	3	3	21
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24

27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	5	4	25
35	4	4	5	4	5	4	26
36	3	3	4	4	4	3	21
37	5	4	4	5	2	1	21
38	5	5	5	3	3	5	26
39	1	4	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	4	4	28
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	4	4	5	5	27
44	4	4	5	4	4	5	26
45	4	4	5	5	5	5	28
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	5	4	5	4	5	27
48	4	5	5	4	4	4	26
49	4	4	5	4	4	5	26
50	5	5	2	2	2	2	18
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	4	4	5	4	4	26
54	4	4	5	4	4	4	25
55	4	4	4	4	4	4	24

56	4	3	4	4	4	3	22
57	4	3	3	5	4	4	23
58	4	3	4	3	4	4	22
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	3	4	4	23
62	4	4	4	4	3	3	22
63	3	3	3	3	3	3	18
64	4	5	4	3	4	4	24
65	4	4	4	4	4	5	25
66	3	4	4	4	4	4	23
67	4	3	4	4	3	3	21
68	3	4	4	3	3	4	21
69	3	4	3	3	3	3	19
70	5	5	3	4	4	4	25
71	4	4	4	4	5	4	25
72	4	5	4	5	4	5	27
73	4	4	4	4	3	3	22
74	4	5	4	5	4	5	27
75	4	4	4	4	4	4	24
76	3	3	3	3	3	3	18
77	4	3	4	5	4	2	22
78	4	4	4	4	4	4	24
79	5	5	5	5	5	5	30
80	4	5	4	3	4	4	24
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	4	4	24
84	5	5	5	3	3	5	26
85	3	4	4	5	5	5	26

86	5	5	5	4	5	4	28
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	3	4	4	4	4	23
89	3	3	3	4	4	4	21
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	5	5	5	5	5	5	30
93	5	5	5	4	3	4	26
94	4	4	5	4	4	5	26
95	5	5	4	4	5	5	28
96	5	4	4	5	5	5	28
97	5	4	5	4	3	4	25
98	5	5	5	5	5	5	30
99	5	5	5	5	5	5	30
100	5	5	4	4	5	5	28

TABULASI DATA (KINERJA KARYAWAN)

No. Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	4	4	20
6	5	5	5	5	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	4	4	4	27
9	4	3	4	4	3	3	21
10	4	4	4	4	5	5	26
11	5	5	5	3	3	5	26
12	5	5	3	3	4	4	24
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	3	3	22
16	4	4	4	4	4	5	25
17	5	5	1	1	1	1	14
18	3	4	5	5	5	5	27
19	3	3	3	4	4	3	20
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	3	4	4	23
24	3	2	3	3	5	5	21
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24

27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	5	5	4	26
30	4	5	5	4	4	4	26
31	5	5	5	4	3	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	2	2	24
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	4	4	5	4	4	25
36	4	3	4	4	4	4	23
37	5	5	5	5	4	3	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	3	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	5	5	5	28
44	4	5	5	5	5	5	29
45	4	5	5	4	4	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	2	5	5	5	5	2	24
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	5	5	4	4	5	27
50	5	5	1	2	2	2	17
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	3	3	3	3	3	18
53	5	5	4	4	4	4	26
54	4	5	5	4	3	3	24
55	4	4	4	4	4	4	24

56	4	5	4	3	3	4	23
57	4	4	5	5	4	4	26
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	5	5	4	4	4	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	3	3	5	3	3	21
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	3	3	3	3	20
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	5	4	4	4	25
66	4	4	4	4	4	4	24
67	3	3	3	4	5	5	23
68	4	4	3	4	4	4	23
69	4	4	5	5	5	4	27
70	5	4	4	4	4	3	24
71	3	3	3	3	3	4	19
72	4	5	4	5	3	5	26
73	4	4	4	4	4	3	23
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	3	3	4	4	4	4	22
77	4	3	4	4	4	4	23
78	4	4	4	5	5	4	26
79	5	5	5	5	5	5	30
80	4	3	3	3	4	4	21
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	4	4	24
84	5	5	4	4	3	5	26
85	3	3	3	3	4	4	20

86	5	5	5	5	5	5	30
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	3	23
89	3	4	4	4	3	3	21
90	4	4	4	4	4	4	24
91	5	4	4	4	4	4	25
92	5	5	5	5	5	5	30
93	3	4	4	4	4	4	23
94	4	4	4	4	5	5	26
95	4	4	5	5	5	5	28
96	4	4	5	4	5	5	27
97	4	5	4	5	4	4	26
98	5	5	5	5	5	5	30
99	5	5	5	5	5	5	30
100	5	2	5	5	4	5	26

LAMPIRAN ANALISIS DATA SPSS 31.00

LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	37.0	37.0	37.0
	Perempuan	63	63.0	63.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	72	72.0	72.0	72.0
	35-45	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	51	51.0	51.0	51.0
	3-5 Tahun	30	30.0	30.0	81.0
	5 Tahun	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN FREQUENCIES KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Netral	12	12.0	12.0	14.0
	Setuju	56	56.0	56.0	70.0
	Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Netral	14	14.0	14.0	16.0
	Setuju	52	52.0	52.0	68.0
	Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	8.0	8.0	8.0
	Tidak Setuju	46	46.0	46.0	54.0
	Netral	11	11.0	11.0	65.0
	Setuju	20	20.0	20.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	42	42.0	42.0	57.0
	Netral	7	7.0	7.0	64.0
	Setuju	23	23.0	23.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	46	46.0	46.0	56.0
	Netral	14	14.0	14.0	70.0
	Setuju	16	16.0	16.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	13.0	13.0	13.0
	Tidak Setuju	42	42.0	42.0	55.0
	Netral	9	9.0	9.0	64.0
	Setuju	24	24.0	24.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	5	5.0	5.0	6.0
	Netral	15	15.0	15.0	21.0
	Setuju	54	54.0	54.0	75.0
	Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Netral	8	8.0	8.0	11.0
	Setuju	62	62.0	62.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	3.0
	Netral	14	14.0	14.0	17.0
	Setuju	56	56.0	56.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Netral	13	13.0	13.0	15.0
	Setuju	50	50.0	50.0	65.0
	Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN FREQUENCIES MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	13	13.0	13.0	14.0
	Setuju	59	59.0	59.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	13.0	13.0	13.0
	Setuju	60	60.0	60.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Netral	9	9.0	9.0	11.0
	Setuju	61	61.0	61.0	72.0
	Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Netral	11	11.0	11.0	13.0
	Setuju	62	62.0	62.0	75.0
	Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	3.0
	Netral	15	15.0	15.0	18.0
	Setuju	58	58.0	58.0	76.0
	Sangat Setuju	24	24.0	24.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	4.0
	Netral	10	10.0	10.0	14.0
	Setuju	54	54.0	54.0	68.0
	Sangat Setuju	32	32.0	32.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

LAMPIRAN FREQUENCIES KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	11	11.0	11.0	12.0
	Setuju	64	64.0	64.0	76.0
	Sangat Setuju	24	24.0	24.0	100.0
	Total		100	100.0	100.0

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Netral	12	12.0	12.0	14.0
	Setuju	55	55.0	55.0	69.0
	Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Netral	13	13.0	13.0	15.0
	Setuju	52	52.0	52.0	67.0
	Sangat Setuju	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Netral	11	11.0	11.0	13.0
	Setuju	59	59.0	59.0	72.0
	Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	3.0
	Netral	13	13.0	13.0	16.0
	Setuju	61	61.0	61.0	77.0
	Sangat Setuju	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	3	3.0	3.0	4.0
	Netral	14	14.0	14.0	18.0
	Setuju	57	57.0	57.0	75.0
	Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN VALIDITAS KEPEMIMPINAN

		Correlations											
		Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n	Kepemimpina n		
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.556***	.227*	.201*	.234*	.156	.198*	.261**	.169	.208*	.448***	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.023	.045	.019	.120	.048	.009	.092	.038	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.556***	1	.133	.141	.095	.131	.165	.300**	.156	.176	.382***	
	Sig. (2-tailed)	<.001		.188	.162	.349	.195	.100	.002	.121	.080	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.227*	.133	1	.831***	.803***	.826***	.170	.090	.137	.035	.804***	
	Sig. (2-tailed)	.023	.188		<.001	<.001	<.001	.091	.374	.173	.731	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.201*	.141	.831***	1	.838***	.902***	.223*	.181	.156	.086	.852***	
	Sig. (2-tailed)	.045	.162	<.001		<.001	<.001	.025	.071	.122	.398	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.234*	.095	.803***	.838***	1	.886***	.217*	.178	.174	.189	.852***	
	Sig. (2-tailed)	.019	.349	<.001	<.001		<.001	.030	.076	.083	.060	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.156	.131	.826***	.902***	.886***	1	.136	.170	.119	.158	.845***	
	Sig. (2-tailed)	.120	.195	<.001	<.001	<.001		.176	.090	.238	.117	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.198*	.165	.170	.223*	.217*	.136	1	.633***	.261**	.274**	.464***	
	Sig. (2-tailed)	.048	.100	.091	.025	.030	.176		<.001	.009	.006	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.261**	.300**	.090	.181	.178	.170	.633***	1	.250*	.382***	.464***	
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.374	.071	.076	.090	<.001		.012	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.169	.156	.137	.156	.174	.119	.261**	.250*	1	.662***	.426***	
	Sig. (2-tailed)	.092	.121	.173	.122	.083	.238	.009	.012		<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.208*	.176	.035	.086	.189	.158	.274**	.382***	.662***	1	.420***	
	Sig. (2-tailed)	.038	.080	.731	.398	.060	.117	.006	<.001	<.001		<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.448***	.382***	.804***	.852***	.852***	.845***	.464***	.464***	.426***	.420***	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.597***	.260**	.146	.073	.101	.505***
	Sig. (2-tailed)		<.001	.009	.147	.470	.319	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.597***	1	.328***	.134	.167	.324***	.595***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.184	.096	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.260**	.328***	1	.556***	.438***	.501***	.751***
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.146	.134	.556***	1	.574***	.493***	.716***
	Sig. (2-tailed)	.147	.184	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.073	.167	.438***	.574***	1	.684***	.739***
	Sig. (2-tailed)	.470	.096	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.101	.324***	.501***	.493***	.684***	1	.782***
	Sig. (2-tailed)	.319	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.505***	.595***	.751***	.716***	.739***	.782***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN VALIDITAS KIERJA KARYAWAN

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.567***	.257**	.176	-.052	.163	.486***
	Sig. (2-tailed)		<.001	.010	.080	.607	.104	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.567***	1	.398***	.226*	-.009	.050	.529***
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.024	.930	.622	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.257**	.398***	1	.738***	.499***	.471***	.843***
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.176	.226*	.738***	1	.592***	.413***	.786***
	Sig. (2-tailed)	.080	.024	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.052	-.009	.499***	.592***	1	.674***	.689***
	Sig. (2-tailed)	.607	.930	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.163	.050	.471***	.413***	.674***	1	.703***
	Sig. (2-tailed)	.104	.622	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.486***	.529***	.843***	.786***	.689***	.703***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100	100

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN RELIABILITAS KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	31.69	35.327	.352	.826
Kepemimpinan	31.70	35.687	.271	.832
Kepemimpinan	32.95	27.725	.711	.788
Kepemimpinan	33.06	26.501	.774	.779
Kepemimpinan	33.05	27.078	.780	.779
Kepemimpinan	33.03	26.918	.766	.780
Kepemimpinan	31.86	34.606	.349	.826
Kepemimpinan	31.70	35.283	.372	.824
Kepemimpinan	31.78	35.143	.313	.829
Kepemimpinan	31.65	35.442	.317	.828

LAMPIRAN RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Kerja	20.51	7.061	.298	.791
Motivasi Kerja	20.48	6.858	.431	.759
Motivasi Kerja	20.48	6.050	.615	.715
Motivasi Kerja	20.53	6.191	.566	.727
Motivasi Kerja	20.60	5.939	.583	.721
Motivasi Kerja	20.50	5.545	.628	.708

LAMPIRAN RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

Item-Total Statistics

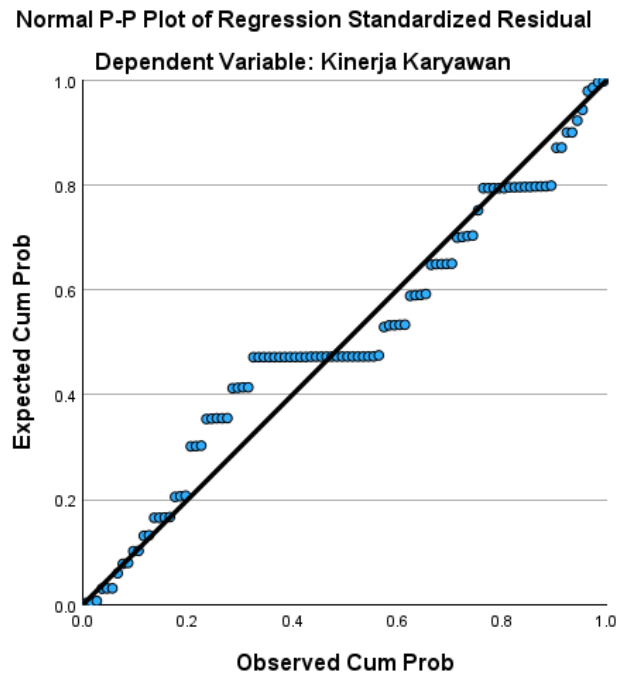
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	20.46	7.322	.302	.777
Kinerja Karyawan	20.42	7.014	.324	.776
Kinerja Karyawan	20.43	5.399	.730	.665
Kinerja Karyawan	20.45	5.907	.661	.691
Kinerja Karyawan	20.54	6.271	.521	.728
Kinerja Karyawan	20.55	6.088	.525	.727

LAMPIRAN UJI REGGRESI LINEAR ERGANDA

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1.	(Constant)	8,079	1,980	
	Kepemimpinan	,001	,039	,002
	Motivasi Kerja	,669	,082	,666

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

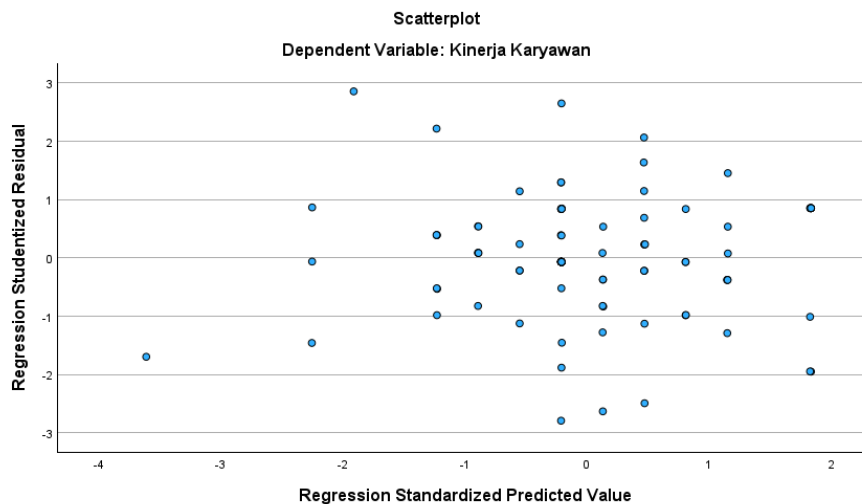


LAMPIRAN UJI MULTIKOLINIARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,850	1,177
	Motivasi Kerja	,850	1,177

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN UJI HETEROKEDASTISITAS



LAMPIRAN HASIL UJI t (UJI PARSIAL)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig
1	(Constant)	4,081	,001
	Kepemimpinan	,019	,019
	Motivasi Kerja	8,111	8,111
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan			

LAMPIRAN HASIL UJI F (UJI SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	383,306	2	191,653	38,794	,001 ^b
	Residual	479,204	97	4,940		
	Total	862,510	99			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan,						

LAMPPIRAN KOEFISIEN DETERMINAN (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,444	,433	2,093
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

LAMPIRAN DOKUMENTASI (Selama Penelitian Tugas Akhir)

