



THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND LEADERSHIP ON WORK RESULTS AT PT TAMBIRA

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP HASIL KERJA DI PT TAMBIRA

Azlansyah Putra

AMIK Polibisnis, Indonesia

Email : azlansyahputraa01@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Azlansyah Putra

azlansyahputraa01@gmail.com

Key words:

leadership, motivation, work performance.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 556 - 563

ABSTRACT

Motivation and leadership are important factors in achieving optimal work outcomes. When both are applied effectively, they can have a positive impact on improving performance in accordance with the expected goals. The purpose of this writing is to analyze and determine the extent of the influence of motivation and leadership on work results at PT Tambira. Based on the results of questionnaire data analysis processed using SPSS 16, it was found that: (1) partially, the motivation variable has an effect on employee work results at PT Tambira; (2) partially, the leadership variable also has an effect on employee work results at the same company; and (3) simultaneously, there is a positive and significant influence of both variables, namely motivation and leadership, on employee work results at PT Tambira

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Azlansyah Putra azlansyahputraa01@gmail.com Kata kunci: motivasi, kepemimpinan , Hasil Kerja Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 556 - 563	Motivasi dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Ketika keduanya diterapkan dengan baik, akan berdampak pada peningkatan kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap hasil kerja di PT Tambira. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16, diperoleh bahwa: (1) secara parsial, variabel motivasi berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan di PT Tambira; (2) secara parsial, variabel kepemimpinan juga berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan yang sama; dan (3) secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel, yaitu motivasi dan kepemimpinan, terhadap hasil kerja karyawan di PT Tambira. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Aspek penting dalam sebuah perusahaan adalah motivasi dan kepemimpinan, di mana motivasi menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan di Indonesia. Motivasi sering dijadikan acuan dalam mendorong kinerja karyawan, baik di perusahaan BUMN maupun sektor swasta, serta di lingkungan pemerintahan. Dalam hal motivasi kerja, banyak perusahaan bergantung pada gaya kepemimpinan internal, sementara sebagian lainnya dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan, yang pada akhirnya mempengaruhi loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Setiap perusahaan di Indonesia memiliki tingkat motivasi kerja dan kemampuan kepemimpinan yang beragam. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu bersemangat dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi mencakup berbagai bentuk upaya yang bertujuan membantu seseorang untuk meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam bekerja. Sementara itu, kepemimpinan berfungsi sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan karyawan agar mau bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Tambira merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha yang berorientasi pada pencapaian kinerja optimal melalui penerapan manajemen yang efektif. Perusahaan ini mengharapkan hasil kerja yang maksimal melalui penguatan motivasi kerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. PT Tambira juga menjalin kerja sama dengan berbagai mitra usaha yang memberikan masukan dan

evaluasi terhadap kinerja yang diharapkan. Keanekaragaman sumber daya manusia dalam perusahaan-perusahaan di Indonesia menjadi kekuatan sekaligus tolok ukur dalam meningkatkan kualitas kerja, sehingga penerapan motivasi dan kepemimpinan dapat berkontribusi secara optimal di berbagai bidang kerja.

Kepemimpinan yang efektif merupakan aspek penting dalam operasional perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi hasil kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk menyusun sebuah jurnal penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap hasil kerja di PT Tambira.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif atau kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua atau lebih variabel. Melalui penelitian ini, dapat dibangun sebuah teori yang berguna untuk menjelaskan, memprediksi, serta mengendalikan suatu fenomena. Metode kuantitatif digunakan dengan pengukuran skala Likert, sementara populasi penelitian adalah para pekerja di PT Tambira, dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Penelitian asosiatif ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel melalui pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel independen (X) dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen (Y) adalah hasil kerja karyawan di PT Tambira.

Untuk menguji validitas, digunakan uji korelasi Pearson guna memastikan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal dari instrumen yang digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang memuat sejumlah pernyataan dengan skala Likert 1 sampai 5, di mana responden diminta memberikan penilaian atas tingkat kesetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang ada. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah uraian hasil dari objek penelitian di PT Tambira Kec. Bandar Khalipah Kab Serdang Bedagai adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur untuk mengevaluasi apakah dalam analisis regresi, baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik ditandai dengan data yang berdistribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Adapun hasil dari uji normalitas ini dapat

diamati melalui grafik probability plot. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut.

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.98374442
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.018
Asymp. Sig. (2-tailed)		.266
a. Test distribution is Normal.		

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2- tailed) adalah 0,0266 dan diatas nilai signifikasi (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Penilaian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF yang baik umumnya tidak melebihi angka 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	0.721	1.862
	Kebijakan Profitabilitas	0.641	2.721

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF untuk masing-masing variabel berada di bawah 10, yaitu motivasi (X1) sebesar 1,862 dan kepemimpinan (X2) sebesar 2,721, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Selain itu, seluruh nilai Tolerance juga lebih besar dari 0,1, yang menandakan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui perangkat lunak SPSS, analisis ini bertujuan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, sekaligus menentukan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel

independen dalam model penelitian. Dalam analisis ini digunakan persamaan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.244	5.630		3.824	0.000
	Motivasi	0.287	0.72	0.417	3.420	0.01
	Kepemimpi an	0.196	0.58	0.314	2.622	0.019

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut:

$$Y = (22,244) + (0,287X_1) + (0,196X_2).$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 22,244 menunjukkan bahwa jika variabel bebas, yaitu motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2), tidak memberikan pengaruh, maka nilai hasil kerja tetap sebesar 22,244. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,287 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan hasil kerja sebesar 0,287. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,196 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan hasil kerja sebesar 0,196.

Uji t

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.244	5.630		3.824	0.000
	Motivasi	0.287	0.72	0.417	3.420	0.01
	Kepemimpinan	0.196	0.58	0.314	2.622	0.019

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,420, yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 0,165. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira.

Selanjutnya, untuk variabel kepemimpinan, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,622 > t$ tabel ($0,165$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,019$ yang juga lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1598.287	3	469.546	19.521	.000 ^a
	Residual	2747,296	116	26.26		
	Total	4345,583	119			

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kebijakan Profitabilitas,

Sumber : Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar $19,521$ dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar $0,000$. Dengan demikian, F hitung $> F$ tabel ($19,521 > 2,680$) atau nilai signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	0.366	0.342	4.98922

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Hasil Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar $0,342$ yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap hasil kerja karyawan di PT Tambira sebesar $34,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $65,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Hasil Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar $3,420$, yang lebih besar dari t tabel ($0,165$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,001$ lebih kecil daripada tingkat signifikansi $0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira. Temuan ini mengindikasikan bahwa menurut persepsi responden, penerapan motivasi kerja telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Natalia Erika Kurniawati dan Abdul Amin (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Hasil Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,622, yang lebih besar dari t tabel (0,165). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira. Temuan ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden, penerapan kepemimpinan telah berjalan secara baik dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Pratama (2022) dalam penelitian berjudul '*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk*', yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan di BNI Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi.

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Hasil Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,521 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,680, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi dan kepemimpinan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja. Berdasarkan tanggapan responden serta hasil perhitungan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi hasil kerja karyawan di PT Tambira.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan di PT Tambira, baik secara parsial maupun simultan, maka disarankan agar perusahaan terus meningkatkan program-program motivasi kerja yang terarah, seperti pemberian penghargaan atas prestasi, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta penerapan gaya kepemimpinan yang adil dan suportif.

Perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan strategi motivasi dan pola kepemimpinan dengan kondisi aktual dan tuntutan pekerjaan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan memperhatikan aspek motivasi dan kepemimpinan secara optimal, perusahaan

diharapkan dapat menciptakan karyawan yang lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kurniawati, N. E., & Amin, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Pratama, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 30–40.