

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan

Umar Bakri ^{1*}, Robby Kharisma ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p>Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to analyze the influence of leadership and motivation on employee performance partially and simultaneously at PT. Arkadia Sinergi Indonesia, South Jakarta, involving 71 respondents. Data collection uses primary and secondary data, while data analysis includes various statistical tests such as linear regression analysis and t-test and f-test. The results of the study show: (1) Leadership has a positive and significant influence on employee performance with the equation $Y = 32.307 + 0.257X_1$, t-value 4.166 > t table 1.995, and significance 0.000 < 0.050. (2) Motivation also has a positive and significant influence on performance, with the equation $Y = 30.897 + 0.295X_2$, t-value 3.637 > t table 1.995, and significance 0.001 < 0.050. (3) Simultaneously, leadership and motivation have a significant influence with the equation $Y = 36.113 + 0.466X_1 - 0.311X_2$, determination coefficient 20.7%, and F count 8.862 > F table 2.740.</i></p>
<p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di PT. Arkadia Sinergi Indonesia, Jakarta Selatan, dengan melibatkan 71 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder, sedangkan analisis data meliputi berbagai uji statistik seperti analisis regresi linier dan uji t serta uji f. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 32,307 + 0,257X_1$, nilai t hitung 4,166 > t tabel 1,995, dan signifikansi 0,000 < 0,050. (2) Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan $Y = 30,897 + 0,295X_2$, nilai t hitung 3,637 > t tabel 1,995, dan signifikansi 0,001 < 0,050. (3) Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan dengan persamaan $Y = 36,113 + 0,466X_1 - 0,311X_2$, koefisien determinasi 20,7%, dan F hitung 8,862 > F tabel 2,740.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi, yang menekankan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen SDM adalah mengelola tenaga kerja dengan baik agar mereka merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Manusia adalah unsur penting dalam organisasi, karena tanpa keterlibatan mereka, organisasi tidak akan dapat beroperasi secara optimal. Menurut Kasmir (2019), manajemen SDM adalah cara mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Kualitas dan potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kinerja. Semakin baik kualitas SDM, maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas rendah, maka kinerja akan menurun. Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang efektif guna meningkatkan kinerja. Pengelolaan SDM yang optimal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Faktor lain yang berperan adalah lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor utama dalam manajemen SDM yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin bertanggung jawab memberikan arahan, pembinaan, dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Pembinaan ini ditujukan untuk meningkatkan kualitas SDM agar memiliki sikap, perilaku, serta etos kerja yang mampu menunjang tugas dan tanggung jawab. Melalui kepemimpinan yang

*Corresponding author.
E-mail: umarbakri04@gmail.com

efektif, karyawan akan merasa termotivasi dan didorong untuk bekerja dengan maksimal sesuai harapan perusahaan.

Pemimpin yang baik mampu memberdayakan karyawan dan menumbuhkan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Purwadi (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menentukan strategi, merencanakan, dan menjadi motivator bagi bawahannya untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien.

Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam manajemen SDM. Menurut Saragih (2020), motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan atau memberi energi arah, intensitas, dan kegigihan tindakan seseorang. Karyoto (2016) menambahkan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk mendorong semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari dorongan eksternal seperti atasan atau insentif finansial. Motivasi intrinsik cenderung lebih tahan lama karena berakar dari dorongan internal individu itu sendiri.

Setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki tujuan atau motivasi, baik secara sadar maupun tidak. Motivasi ini dapat berupa harapan untuk mendapatkan gaji, pengakuan, peningkatan status, atau kepuasan pribadi dari hasil kerja. Kepemimpinan dan motivasi adalah faktor-faktor yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan yang baik dan motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah alat ukur yang digunakan oleh manajemen untuk menilai efektivitas operasional organisasi dan karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan. Muizu (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kriteria seperti standar kerja, target, atau sasaran. Purwadi (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan pencapaian individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang berlaku.

PT. Arkadia Sinergi Indonesia, yang berbasis di Jakarta, merupakan perusahaan arsitektur dan desain interior dengan pengalaman lokal dan internasional. Perusahaan ini dimulai sebagai startup kecil yang berfokus pada desain interior pada tahun 2011, dan kini menyediakan layanan lengkap untuk desain dan konstruksi di berbagai sektor, termasuk perkantoran, pameran, retail, dan ruang komersial. PT. Arkadia Sinergi Indonesia dikenal dengan tiga pilar utama: inovasi, sumber daya manusia, dan budaya kerja. Selama dua tahun bekerja di perusahaan ini, kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, saya tertarik untuk meneliti topik ini di PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan. Observasi awal menunjukkan bahwa kepemimpinan di perusahaan ini memiliki kelemahan. Pemimpin cenderung jarang berinteraksi dengan karyawan dan kurang mampu memotivasi tim. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, rata-rata indikator kepemimpinan di perusahaan ini menurun setiap tahun sejak 2019. Pada tahun 2019, kepemimpinan mencapai rata-rata 70,83%, namun pada tahun 2023 turun menjadi 54,67%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kualitas kepemimpinan yang perlu diperbaiki. Data motivasi kerja karyawan juga menunjukkan penurunan, dengan rata-rata mencapai 67,38% pada tahun 2019 dan turun menjadi 47,88% pada tahun 2023.

Kinerja karyawan juga mengalami penurunan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019, rata-rata kinerja mencapai 69,75%, namun menurun menjadi 53,25% pada tahun 2023. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan ini termasuk kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja secara mandiri.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arkadia Sinergi Indonesia. Penurunan kepemimpinan dan motivasi berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan program motivasi untuk mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Pemimpin perusahaan harus lebih aktif dalam memberikan arahan, motivasi, dan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Selain itu, perusahaan harus memperbaiki sistem insentif dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Program pelatihan dan pengembangan juga perlu ditingkatkan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga mengindikasikan pentingnya memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di PT. Arkadia Sinergi Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

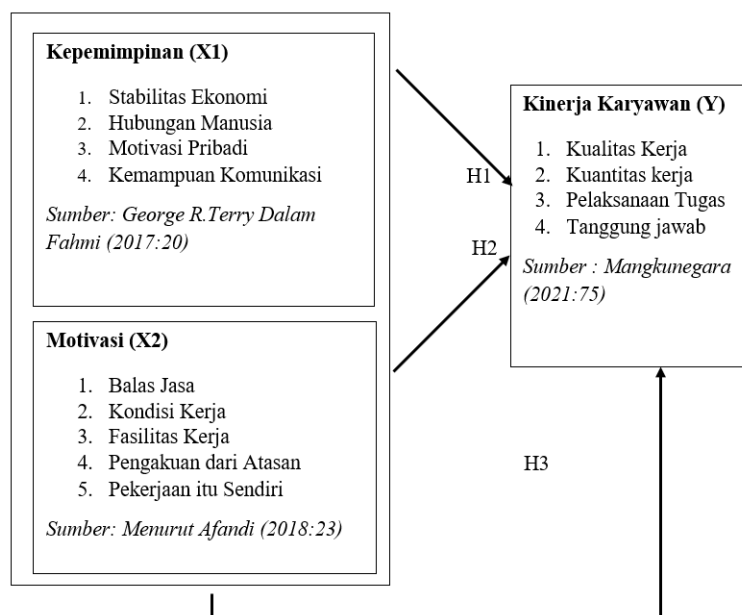
Menurut Napitupulu R, (2019:2) “Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntut dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi”. Menurut Hasibuan (2017:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Schermelon dalam Edison (2017:170) “Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting”. Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi dan mendorong orang lain atau bawahannya agar bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasinya atau perusahaannya.

Motivasi

Menurut Robbins (2016:201) “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Menurut Winardi (2016:6) “Motivasi Merupakan suatu keadaan potensi yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar setiar”. Menurut Wibowo (2016:322) “Motivasi merupakan dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kombinasi dari kesediaan individu untuk berusaha keras mencapai tujuan, keadaan potensi dalam diri individu yang dapat dikembangkan, serta dorongan dalam menjalankan perilaku menuju pencapaian tujuan. Dengan demikian, motivasi memainkan peran penting dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2019:188). “Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kasmir (2019:182) “Mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Masram (2017:139) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, Dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adanya perubahan perilaku yang lebih baik.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan

3. METODE

Menurut Sugiyono (2019:8) "Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian dilakukan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan yang berlokasi di jl. Sultan Iskandar Muda Kav.V-TA Pondok Indah, Kota Jakarta Selatan 12310. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan, dengan total populasinya berjumlah 71 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau di sebut juga *nonprobability* sampling. Metode ini artinya melibatkan seluruh karyawan di PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan yang berjumlah 71 orang digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dimana jawaban mengacu pada skala likert. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X1) kepemimpinan dan (X2) motivasi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut adalah hasil pengolahan analisis regresi menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.307	2.837		11.390	.000
Kepemimpinan	.257	.069	.407	3.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 32,307 + 0,257X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 32,307 diartikan bahwa jika kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 32,307 *point*.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,257 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,257 *point*.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.897	3.271		9.445	.000
Motivasi	.295	.081	.401	3.634	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30,897 + 0,295X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 30,897 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 30,897 *point*.

- b. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,295 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,295 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.113	2.661		13.574	.000
X1	.466	.088	.819	5.270	.000
X2	-.311	.099	-.489	-3.145	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 36.113 + 0.466X1 + -0.311X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 36.113 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 36.113 point.
- Nilai kepemimpinan (X1) 0,466 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466 point.
- Nilai motivasi (X2) -0,311 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0.311 point.

Analisis Koefisien Kolerasi (r)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Kepemimpinan (X1)
Correlations

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan(Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.448**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,448 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,559 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X2)
Correlations

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan(Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.401**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	71	71
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	.401**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	71	71

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,401 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,559 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.183	4.357

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,455 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,559 artinya variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.189	4.341

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,201 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-20,1\%) = 79,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.149	4.449

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,161 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 16,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-16,1\%) = 83,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.183	4.357

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-20,7\%) = 79,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji t (uji secara parsial). Pada penelitian ini, digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel berdasarkan kriteria berikut: Jika nilai t

hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.221	2.502		12.876	.000
Kepemimpinan (X1)	.255	.061	.448	4.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,166 > 1,995) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.873	2.948		10.812	.000
Motivasi (X2)	.266	.073	.401	3.637	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,637 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, digunakan uji statistik F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel berdasarkan kriteria berikut: Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H0 diterima dan H3 ditolak. Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H0 ditolak dan H3 diterima

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.456	2	168.228	8.862	.000 ^b
	Residual	1290.868	68	18.983		
	Total	1627.324	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (8,862 > 2,740), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Y

Kepemimpinan merupakan suatu gagasan yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus menunjukkan ketaatan dan patuh terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawabnya, seperti melaksanakan tugas-tugas di kantor dan memastikan kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya kontribusi

yang positif dari seorang pemimpin, kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga mereka akan dengan sepenuh hati bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 32,307 + 0,257X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,448 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,201 atau sebesar 20,1% sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,166 > 1,995$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Dede Andi (2020) Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.3 No.1. ISSN: 2622-993. Universitas Pamulang yang berjudul pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megaprimadi Jakarta. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku seseorang di dalam organisasi, menentukan seberapa besar usaha yang diberikan, dan tingkat ketekunan dalam menghadapi tantangan. Motivasi merupakan faktor pendorong individu untuk bertindak dan bekerja dengan tekun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 30,897 + 0,295X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,401 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,161 atau sebesar 16,1% sedangkan sisanya sebesar 83,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,637 > 1,995$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Retno Wulansari (2020), Retno Wulansari (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3 No. 1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang yang berjudul pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari pencapaian atau ketidakberhasilan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 36,113 + 0,466X_1 + -0,311X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,455 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 20,7% sedangkan sisanya sebesar 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($8,862 > 2,740$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eno, P. (2017) Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan Seni dan Teknologi 1 (2), 145-170. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Niko Resources Indonesia Ltd). Dengan adanya penelitian tersebut bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan.

5. PENUTUP

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 32,307 + 0,257X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,448 menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 20,1% mengindikasikan bahwa 20,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,166 > 1,995$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 30,897 + 0,257X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,401 menunjukkan hubungan yang sedang antara motivasi dan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 16,1% menunjukkan bahwa motivasi menjelaskan 16,1% variasi dalam kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,637 > 1,995$), yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 36,113 + 0,466X_1 -$

0,311X2. Nilai korelasi sebesar 0,455 menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua faktor ini dengan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 20,7% mengindikasikan bahwa gabungan pengaruh kepemimpinan dan motivasi menjelaskan 20,7% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,862 > 2,740$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, mengonfirmasi pengaruh signifikan secara simultan dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperkuat program pelatihan kepemimpinan agar para pemimpin dapat lebih efektif dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan. Selain itu, perlu diterapkan strategi peningkatan motivasi yang melibatkan insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan semangat kerja. Mengingat hanya 20,7% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor lain seperti pelatihan keterampilan, budaya organisasi, dan kebijakan pengembangan karir untuk mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Azwar. (2019). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Motivasi*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Abadi di Jakarta. *Jenius*, 4(1), 1-15.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: ANDI.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>

- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Cetakan 14*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masram. (2019). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rivai, V., & Zainal, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke-7)*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Rizka Akbar, I. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-10.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Edisi ke-13)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai BBTA3-BPPT Kawasan Puspitek, Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(1), 130-140.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165
- Tampubolon. (2017). *Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen: Cetakan 14*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2017). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.