



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok

Adhi Nurfajrin Muhammad ^{1*}, Feb Amni Hayati ²

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

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-12-2024)

Revised (10-01-2025)

Accepted (10-02-2025)

Keywords:

Leadership, Work

Motivation, Employee

Performance

ABSTRACT

The study aims to determine the impact of leadership and work motivation on employee performance at the Yayasan Al-Muhajirin Depok. This type of research is quantitative. The analytical methods used in this research include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t-tests, and F-tests. The population in this study consists of employees of the Yayasan Al-Muhajirin Depok, with a saturated sample totaling 70 respondents. The results, based on the determination coefficient, show that leadership and work motivation contribute to employee performance by 41.4%, while the remaining 58.6% is influenced by other factors. The study also reveals the multiple linear regression equation: $Y = 16.513 + 0.215 X_1 + 0.428 X_2$. The correlation coefficient of leadership (X_1) to performance (Y) is 0.681, indicating a strong relationship between the two variables. The correlation coefficient of work motivation (X_2) to performance (Y) is 0.782, also indicating a strong relationship between the variables. The simultaneous effect test of independent variables on the dependent variable shows that the calculated F value = 23.664 > the F table value = 3.134, thus concluding that both leadership and work motivation, either partially or simultaneously, significantly influence employee performance at the Yayasan Al-Muhajirin Depok.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Yayasan Al-Muhajirin Depok dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 70 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,414 atau 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 16,513 + 0,215 X_1 + 0,428 X_2$. Nilai koefisien korelasi kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,681 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat nilai koefisien motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,782 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai F hitung = 23,664 nilai $F_{tabel} = 3,134$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial sangat penting dalam menjalankan kegiatan di perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi hanya dapat dilaksanakan dengan baik jika SDM yang terlibat diseleksi dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menjadikan SDM sebagai faktor utama yang dikelola dengan baik. Salah satu cara untuk mengatur SDM dalam perusahaan

*Corresponding author.

E-mail: adhinurfajrin05@gmail.com

adalah dengan manajemen sumber daya manusia (Hamali, 2018). Menurut Hamali, manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi secara efisien dan efektif. Manajemen melibatkan enam unsur utama, yang dikenal sebagai 6M: men (manusia), money (uang), method (metode), materials (material), machines (mesin), dan market (pasar). Lebih lanjut, manajemen juga didefinisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Firmansyah & Budi, 2018). Tanggung jawab utama manajemen adalah mengelola SDM agar kinerja karyawan tetap berkualitas. Setiap organisasi, terlepas dari ukurannya, membutuhkan manajemen untuk memastikan efektivitas dan efisiensi proses pemanfaatan SDM serta sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu tantangan yang dihadapi pimpinan adalah meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja sangat penting dalam kemajuan perusahaan, karena menjadi indikator penilaian karyawan. Kinerja mencerminkan usaha yang dilakukan karyawan dan penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Setiap individu memiliki hasil kerja yang berbeda karena perbedaan dalam motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman, dan pendidikan. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memiliki program motivasi yang tepat sasaran, salah satunya melalui pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Al-Muhajirin Depok, sebuah yayasan yang bergerak di bidang pendidikan dan pembangunan Islam. Yayasan ini bukanlah organisasi yang berorientasi laba, melainkan untuk kepentingan pendidikan tanpa mencari keuntungan bagi individu atau kelompok. Untuk menjaga kesejahteraan karyawan yang menjadi elemen penting dalam organisasi, perhatian khusus perlu diberikan. Kesejahteraan ini bertujuan menciptakan kinerja yang baik di kalangan karyawan. Dalam penelitian ini, dilakukan pra-survei mengenai pengaruh kepemimpinan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Yayasan Al-Muhajirin sebagai responden. Hasil pra-survei menunjukkan beberapa fenomena yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya, hanya 9% karyawan yang merasa pimpinan mampu menjelaskan tugas dengan jelas, sementara 91% merasa sebaliknya. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan rendah karena kurangnya kejelasan tugas yang berdampak pada penurunan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan yang efektif terbukti sangat penting dalam menjaga kinerja karyawan. Mutu kepemimpinan yang baik memainkan peranan dominan dalam kesuksesan organisasi, terutama dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan. Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, fokus, dan senang hati sehingga memberikan hasil yang baik dan berkualitas. Dalam pra-survei motivasi, ditemukan bahwa 86% karyawan merasa jarang berinteraksi dengan rekan kerja, yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Untuk menilai kinerja secara komprehensif, perusahaan melakukan penilaian kinerja atau performance appraisal (PA) yang menjadi tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan. Melalui PA, perusahaan dapat mengevaluasi aspek yang perlu diperbaiki, dikembangkan, atau dipertahankan. Data penilaian kinerja Yayasan Al-Muhajirin Depok pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan setiap bulan belum mencapai target 100%, dengan fluktuasi pencapaian yang cukup signifikan, misalnya, pada bulan Maret yang hanya mencapai 10%. Tidak tercapainya target kinerja ini diduga disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan motivasi, seperti yang tercermin dalam data pra-survei sebelumnya. Masalah yang terjadi meliputi kurangnya kejelasan tugas, kurangnya dukungan dari atasan, dan keterbatasan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Beberapa karyawan belum memenuhi target kerja tepat waktu dan tidak menjalankan tugas secara optimal dan fokus.

Di Yayasan Al-Muhajirin Depok, peran pemimpin menjadi krusial untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Minimnya disiplin kerja terlihat ketika ketua yayasan tidak berada di tempat, beberapa karyawan bekerja kurang maksimal. Oleh karena itu, ketua yayasan sebagai pemimpin di lembaga pendidikan ini diharapkan mampu menjadi motivator yang mengontrol dan memberikan arahan kepada seluruh karyawan. Dengan peran kepemimpinan yang efektif, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan memenuhi target yang ditetapkan yayasan. Evaluasi kinerja yang dilakukan setiap periode dapat menjadi dasar untuk menyusun strategi yang lebih baik demi mencapai tujuan organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

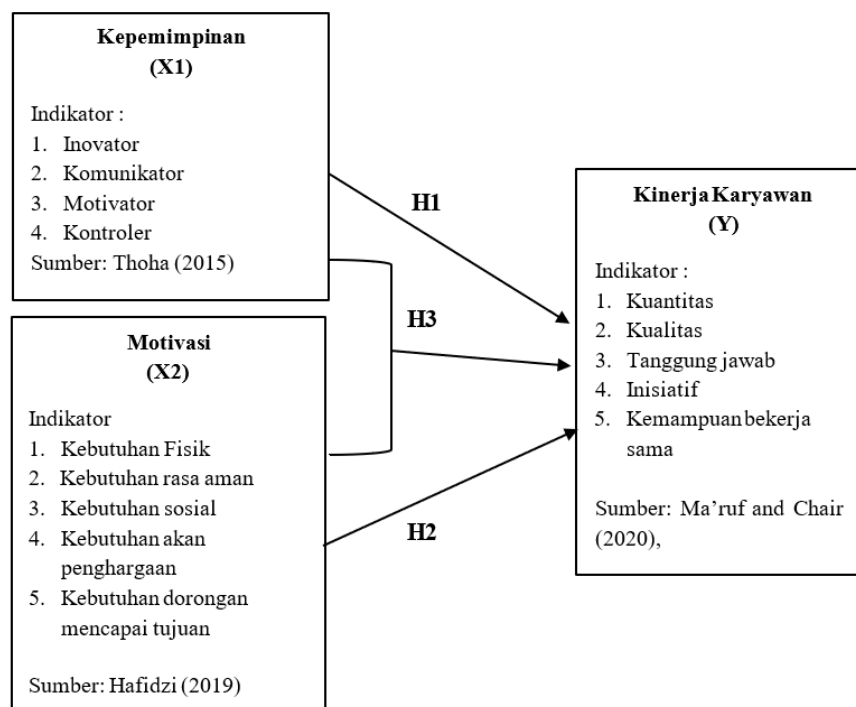
Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020). Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Syaleh, 2019). Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan: "Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di hendaki. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Kata "motif", diartikan sebagai daya dan upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern. Berawal dari kata motif maka memotivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif dapat kembali aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya "Feeling" dan dilalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Husaini Usman menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Menurut Kasmir (2016: 182) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017: 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan oleh Rivai dan Basri (2017: 88) sebagai "individu pribadi atau kelompok yang melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan kewajibannya untuk mencapai hasil yang diinginkan". Kinerja merupakan hasil kerja yang jelas teramati sebagai prestasi kerja karyawan baik secara mutu maupun jumlah yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dan disesuaikan pula dengan target yang diharapkan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu tertentu. Dikatakan juga oleh (Hasibuan, 2016) adalah "prestasi yang ditunjukkan seseorang terkait penyelesaian setiap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya disesuaikan pada keahlian, pengalaman serta kesungguhan". (Rudiantoro, 2017). Sedangkan menurut Suryani dan Jhon (2018) dalam bukunya "Kinerja organisasi" kinerja organisasi dapat dipandang sebagai hasil dari proses yang dilakukan oleh individu-individu yang ada di dalamnya berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan. Perusahaan, yang ingin menjadi paling kompetitif terhadap pesaing mereka di pasar haruslah menetapkan sebuah tujuan sebagai senjata dalam meningkatkan kinerjanya tujuan yang tidak saja terarah dengan pencapaian kinerja keuangan peningkatan kinerja karyawan operasional maupun kepuasan nasabah.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan kinerja karyawan.
 H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.
 H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019:65) menyatakan bahwa: "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Yang mana dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif ini peneliti dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di Yayasan Al-Muhajirin Depok. Dasar untuk mengetahui lebih dalam bagaimana persepsi karyawan tentang kinerja ketua yayasan dalam pengelolaan di Yayasan AL- Muhajirin Depok. Yang beralamat di JL. Nusantara Raya No.313, Depok Jaya, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16432. Dalam penelitian ini telah ditetapkan jika yang dijadikan sebagai objek populasi-nya adalah berjumlah 70 karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok yang beralamat di Jl Nusantara Raya no 313, Depok Jaya, Kec. Pancoran Mas Kota Depok, Jawa Barat. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:122) istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk sampel jenuh tidak perlu uji signifikansi. (Sugiyono, 2017:148). Sehingga sampel yang akan digunakan sebagai penelitian seluruh karyawan pelaksana yang bekerja pada Yayasan Al-Muhajirin Depok dengan jumlah 70 orang.

Analisis regresi linier berganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis dengan uji t adalah untuk melihat pengaruh variable bebas (independent) terhadap variable terikat (dependent) secara parsial dilakukan dengan uji t ini. Menurut Ghozali (2016:98) Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian hipotesis secara keseluruhan merupakan penggabungan (*overall significance*) variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, untuk mengetahui seberapa pengaruhnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

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

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | | |
| 1 | (Constant) | 20,907 | 3,174 | 6,586 | 0,000 | |
| | Kepemimpinan | 0,611 | 0,099 | 0,598 | 6,149 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 1, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut: $Y = 20,907 + 0,611 X_1$ Arti dari persamaan regresi tersebut adalah: Konstanta (a) = 20,907 artinya, jika variabel kepemimpinan terjadi penurunan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai sebesar 20,907 satuan. Koefisien regresi (b) = 0,611 X_1 artinya, jika variabel kepemimpinan terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,611 Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun dan begitu juga sebaliknya.

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

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | | |
| 1 | (Constant) | 16,625 | 3,517 | 4,726 | 0,000 | |
| | Motivasi Kerja | 0,597 | 0,088 | 0,634 | 6,759 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 2, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut: $Y = 16,625 + 0,597 X_2$ Arti dari persamaan regresi tersebut adalah: Konstanta (a) = 16,625 artinya, jika variabel motivasi kerja tidak terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel kinerja akan bernilai tetap sebesar 16,625 satuan. Koefisien regresi (b) = 0,597 X_2 artinya, jika variabel motivasi kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,597. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | | |
| 1 | (Constant) | 16,513 | 3,509 | 4,706 | 0,000 | |
| | Kepemimpinan | 0,215 | 0,183 | 0,210 | 1,177 | 0,000 |
| | Motivasi Kerja | 0,428 | 0,168 | 0,455 | 2,544 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 3, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut: $Y = 16,513 + 0,215 X_1 + 0,428 X_2$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,215 bernilai positif. Artinya, jika kepemimpinan ketua yayasan semakin meningkat maka kinerja karyawan dapat meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,428 bernilai positif. Artinya, jika motivasi kerja karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat faktor yang menunjukkan paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,428 yang menunjukkan nilai terbesar apabila dibandingkan dengan variabel lainnya.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

| | | Kinerja Karyawan | Kepemimpinan |
|------------------|---------------------|------------------|--------------|
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | 0,681** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 0,681** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 70 | 70 |

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

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Kepemimpinan yaitu 0,681 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Correlations

| | | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja |
|------------------|---------------------|------------------|----------------|
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | 0,782** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 70 | 70 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 0,782** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 70 | 70 |

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

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Motivasi Kerja yaitu 0,782 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,598 ^a | 0,357 | 0,348 | 5,154 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,357 atau 35,7%. Artinya kontribusi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 35,7% dan sisa nya 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,634 ^a | 0,402 | 0,393 | 4,973 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,402 atau 40,2%. Artinya kontribusi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,2% dan sisa nya 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,643 ^a | 0,414 | 0,396 | 4,959 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
 Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,414 atau 41,4%. Artinya kontribusi pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,4% dan sisa nya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T (Secara parsial)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 20,907 | 3,174 | | 6,586 | 0,000 |
| Kepemimpinan | 0,611 | 0,099 | 0,598 | 6,149 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah 6,149 > t tabel 1,668 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Al-Muhajirin Depok.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 16,625 | 3,517 | | 4,726 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,597 | 0,088 | 0,634 | 6,759 | 0,000 |

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung 6,759 > t tabel 1,668 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 1163,974 | 2 | 581,987 | 23,664 | 0,000 ^b |
| | Residual | 1647,797 | 67 | 24,594 | | |
| | Total | 2811,771 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
 Sumber: Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai F hitung 23,664 > F tabel 3,134 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Yayasan Al-Muhajirin Depok

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,907 + 0,611 X_1$, dimana nilai konstanta sebesar 20,907 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan terjadi penurunan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan bernilai sebesar 20,907 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,611 angka ini bernilai positif artinya jika variabel kepemimpinan terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,611.

Koefisien korelasi kepemimpinan (X_1) yaitu 0,681 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,357 atau 35,7%. Hal ini berarti 35,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 64,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji hipotesis diperoleh t hitung 6,149 > t tabel 1,668 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok. Hasil Penelitian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh (Widodo, 2020).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya.

Dalam penelitian ini secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Firmansyah Kusumayadi & Sri Wahyuni (2023). Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Yayasan Al-Muhajirin Depok

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,625 + 0,597 X_2$, dimana nilai konstanta sebesar 16,625 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja terjadi penurunan, maka nilai variabel kinerja akan bernilai sebesar 16,625 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,597 angka ini bernilai positif artinya jika variabel motivasi kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,597. Koefisien korelasi motivasi kerja (X_2) yaitu 0,782 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,402 atau 40,2%. Hal ini berarti 40,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 64,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai hitung > t tabel (6,759 > 1,668) nilai sig 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok. Hasil penelitian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Hamali. A (2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain.

Dalam penelitian ini secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Farisi S & Irnawati J, Fahmi M (2020) menunjukkan secara simultan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,513 +$

$0,215 X_1 + 0,428 X_2$. Koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,746 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal ini variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil dari korelasi determinasi nilai yang didapat adalah 0,414 yang berarti variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh kinerja sebesar 41,4%. Yang termasuk kategori tinggi yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) hanya saja dapat menjelaskan Sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistic simultan uji yang dilakukan secara Bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pada tabel, Anova yaitu 23,664 dengan ini diketahui f tabel 3,134. Dari hasil tersebut diperoleh nilai f hitung 3,134 yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian bahwa penelitian ini dikatakan variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan. Dan penelitian ini selaras dengan penelitian firmansyah kusumayadi & sri wahyuni (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima".

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dengan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 20,907 + 0,611 X_1$. Dan nilai korelasi sebesar 0,681 dengan nilai koefisiensi determinasi 0,357 atau sebesar 35,7%. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,149 > 1,668$) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 16,625 + 0,597 X_2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,782 dengan nilai koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,402 atau sebesar 40,2%. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,759 > 1,668$) yang dimana berarti pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan hasil dari uji regresi linier berganda $Y = 16,513 + 0,215 X_1 + 0,428 X_2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,397 dengan nilai koefisien determinasi mendapatkan nilai 0,414 atau sebesar 41,4%. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($23,664 > 3,134$) yang artinya berpengaruh secara signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A. Yusmiar. (2014). Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. Makassar: Alauddin University Press.
- Adhari, Lendy Zelvian. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Qiara Media.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. Jakarta: Institut Bisnis Nusantara
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Susanto. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja karyawan Konsep, Strategi, dan Implementasi. Jakarta: Kencana.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Anang Firmansyah, dan Budi W. (2018) Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Andang. (2014). Manajemen & Kepemimpinan Ketua Yayasan. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media
- Arsip Yayasan Al- Muhajirin Kota Depok (2023).
- Budihardjo. (2017). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.

- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Edison, Emron., dkk. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung: Alfabeta
- H. Arif Yusuf (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
Jakarta: Penerbit: Prenadameidia Group.
- Jogiyanto Hartono. (2018). Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data.
- Jones, Gareth R., George, & Jennifer M. (2016). Contemporary Management, 9th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke- 5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan :Bandung.
- Leadership and management in sosial enterprises (2017) oleh European Sosial Entrepreneurs.
- Malayu S.P, (2017). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Rani, Indria Hangga. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal: Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 2
- Remaja Rosdakarya,
- Rismawati, Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rozarie, C. V. R. A. De, & Indonesia, J. T. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Syaleh, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi.
Yogyakarta: Andi.