



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 11448-11455

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aldias Biru Jakarta Utara

Muhammad Rafiqi Hidayatullah<sup>1</sup> Yeni Septiani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[mrafiqih010203@gmail.com](mailto:mrafiqih010203@gmail.com), [dosen00723@unpam.ac.id](mailto:dosen00723@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aldias Biru Jakarta Utara. Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh turunnya kualitas, kuantitas, pengetahuan, pelaksanaan dan tanggung jawab. Berdasarkan permasalahan tersebut, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ( $2,119 > 1,996$ ) dan nilai signifikansi ( $0,038 < 0,05$ ). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ( $3,397 > 1,996$ ) dan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung Karena nilai Fhitung > Ftabel ( $10,105 > 3,13$ ) dan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 23,2% menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Aldias Biru Jakarta Utara.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat dan tepat guna mempertahankan daya saingnya di pasar. Persaingan yang semakin ketat ini tidak hanya menuntut keunggulan dari sisi produk atau layanan, tetapi juga menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Sehingga pada era globalisasi saat ini, suatu perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Karyawan memainkan peran penting dalam kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Oleh karena itu suatu perusahaan memiliki kaitan yang sangat erat dengan karyawan serta saling membutuhkan satu sama lain. Sumber daya manusianya diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik karena keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung dengan produktivitas individu dalam menjalankan peran di lingkungan perusahaan.

Kinerja menggambarkan tingkat peran serta individu dalam mendukung tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran capaian kerja karyawan, baik dari segi jumlah maupun mutu hasil. Menurut (Putri & Ratnasari, 2019) “kinerja menggambarkan hasil yang dicapai individu terkait pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya”.

CV Aldias Biru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang atau jasa bidang hasil laut segar dan beku. Perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan ini tentu membawa tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat ketidakseimbangan dalam pencapaian target, yang dapat mengindikasikan adanya variasi tingkat kinerja di antara para karyawan. Hal ini menjadi sinyal bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi performa karyawan dan perlu dikaji lebih dalam.

Selain itu kepemimpinan menjadi salah satu determinan utama dalam menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah, motivasi dan dukungan kepada karyawan sehingga mereka dapat belajar dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Kepemimpinan mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. (Daulay dkk, 2019). Karyawan disuatu organisasi sering sekali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan, oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi yang telah diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik (Munawirsyah, 2021).

Selain Kepemimpinan, Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Aldias biru Jakarta Utara. Motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam kesadaran pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, mengetahui pentingnya motivasi kerja untuk karyawan dalam pencapaian kinerjanya karena motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah diatur dan disetujui.

Menurut Raja Maruli Tua Sitorus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor pendorong internal yang memengaruhi sejauh mana seseorang berkomitmen dan berupaya dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal, bahkan menurunkan semangat kerja tim secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pmenunjukkan adanya indikasi permasalahan pada aspek kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan CV Aldias Biru Jakarta Utara. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan kajian kuantitatif yang berjudul **pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aldias biru Jakarta Utara**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang memengaruhi kinerja, serta memberikan masukan strategis bagi pihak manajemen dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih optimal.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel, yakni pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja teller. Penelitian ini bersifat eksplanatori karena ingin menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) berdasarkan data di lapangan.

Penelitian kuantitatif dipilih karena menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner, dan hasilnya dianalisis secara statistik. Data yang dikumpulkan diolah untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2022), "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Penelitian ini dilaksanakan di CV Aldias biru Jakarta Utara yang beralamat di Jalan Pasar Lelang Ikan Muara Baru No.60 Jakarta Utara, Jakarta 1440.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). *non probability sampling* yaitu dimana peneliti tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga dalam hal ini penulis mengambil sampel seluruh anggota karyawan CV Aldias Biru Jakarta Utara yang berjumlah 70 karyawan.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel X merupakan variable independen yaitu besaran variabel yang akan mempengaruhi besarnya variabel terikat, dalam hal ini

Tabel 1 Hasil Analisis regresi Linear Sederhana Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.073	3.979		6.804	<.001
	Kepemimpinan	.345	.126	.315	2.740	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 27.073 + 0,345 X_1$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Interpretasi persamaan regresi:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 27,073 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 27,073.
- b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,345 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,345 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.346	6.613		1.867	.066
	Motivasi Kerja	.621	.161	.425	3.867	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 2 , diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 12,346 + 0,621X_2$$

Keterangan :

X2= Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Interpretasi persamaan regresi:

- Nilai konstanta sebesar 12,346 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 12,346.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,621 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,621 satuan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.564	6.833		1.107	.272
	Kepemimpinan	.255	.120	.233	2.119	.038
	Motivasi Kerja	.546	.161	.373	3.397	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas. Maka dapat diperoleh mengenai pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y), hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,564 + (0,255)X_1 + (0,546)X_2$$

Keterangan :

X1= Kepemimpinan

X2= Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

- Nilai konstanta sebesar 7,564 mengindikasikan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak mengalami perubahan, maka tingkat kinerja karyawan (Y) berada pada nilai 7,564.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,255 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,255 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja berada pada kondisi tetap.
- koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,546 satuan, dengan asumsi variabel

kepemimpinan tidak mengalami perubahan.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antar Variabel independen dengan variable dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
		n	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.315**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.315**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	70	70

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

*Output IBM SPSS Statistics 31 (2025)*

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi Kepemimpinan sebesar 0,315 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “ 0,200 -0,399 ” yang berarti tingkat hubungan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada hubungan yang rendah atau lemah.

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.425***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.425***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	70	70

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

*Output IBM SPSS Statistics 31 (2025)*

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi Kepemimpinan sebesar 0,425 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “ 0,40 -0,599 ” yang berarti tingkat hubungan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada hubungan yang sedang. Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.481 <sup>a</sup>	.232	.209	6.55201	.232	10.105	2	67	<.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah  $< 0,000$ . Maka dikatakan korelasi antara variabel dan nilai  $r^2 = 0,481$  artinya nilai tersebut berada pada interval  $0,400 - 0,599$ , ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki keterkaitan yang sedang dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan yang dijelaskan peneliti dalam beberapa poin berikut:

#### Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Analisis regresi linear sederhana yang dilakukan pada Variabel beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), didapatkan Perasamaan regresi  $Y = 27.073 + 0,345 X1$ . Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan sebesar satu unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345. Kemudian hasil uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(2.119 > 1,996)$  dengan signifikansi  $0,038 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Selain itu pada nilai koefisien determinasi variabel Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,99 % sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 0,99\%) = 99,1\%$  dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bahagia dkk., (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kemudian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Farida Agustin (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang,. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,397, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi  $<$  dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Indraningrat dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pergi Berlibur. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocomma (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya dan menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 10,105, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13 pada taraf signifikansi 5%. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $< 0,001$ , sehingga F hitung  $>$  F tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arah dan kebijakan kerja, sedangkan

motivasi kerja menjadi pendorong internal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Sinergi antara kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamidi (2018) yang secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dhenny Asmarazisa (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Btn Batam dengan hasil Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Batam. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan peran kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara bersamaan.

#### 4. kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aldias Biru Jakarta Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,119 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,996, serta nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, keteladanan, komunikasi yang baik, serta pengambilan keputusan yang tepat berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,397, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 10,105 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,13, serta nilai signifikansi yaitu  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan memberikan arah dan pengendalian kerja, sementara motivasi kerja menjadi pendorong internal karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.

#### Referensi

1. Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. Malang : AE Publishing.
2. Ana Septia Rahman, Elizabeth Tika Kristina, Y. S. (2022). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(1), 45–60.
3. Anak Agung Ngurah Indraningrat, A.A.Dwi Widyani, & Tiksnayana Vipraprastha. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal Emas*, 3(1), 25.
4. Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : PT Buku Seru.
5. Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>
6. Bahagia, R., Putri Pratami, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 100–105.
7. Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
8. 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>
9. Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
10. Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
11. Farida Agustin. (2021). 9081-19862-1-Sm. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*, 4(2), 128–136.
12. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Hamidi, S. E., & M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Viking Engineering. *Jurnal Equilibria*, 5(1), 1–13.
14. Hasibuan, M. I. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan*. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan manajemen)*, 5(1), 99-107.

14. Hery, S, E. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo. Hidayat, Erwan nur Halim, T., & Kusumajaya, R. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 16–32. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v3i3.2931>
15. Indri Indirasari. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok ISSN : 3025-9495 Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*. 23(8).
16. Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2019). Evaluasi Kinerja SDM, PT. *Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson*.
17. Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis- A, 10(01)*, 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
18. Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis motivasi kerja karyawan bagian pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 32–42. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/142/148>
19. Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1),48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
20. Raja Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi pimpinan terhadap motivasi dalam organisasi*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
21. Rohman. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang : Intelegensia Media. Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Pustaka Setia.
22. Sani, A. (2022). *Pengaruh kinerja widyaiswara terhadap kepuasan peserta diklat di pppp Tk dan plb. Program studi administrasi pendidikan fakultas ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*.
23. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 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. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
24. Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.