

## Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk

Iman Syatoto<sup>1\*</sup>, Agustinus Kambae<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen0245@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>

Received 6 Juli 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT AK,Tbk Jakarta Selatan. Manfaat penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK,Tbk Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT AK,Tbk Jakarta Selatan dengan menggunakan teknik non probability sampling dan didapat sampel sebanyak 92 orang. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Hipotesis. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,213 > 1,987$  dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,358 > 1,987$ . Hasil uji f variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $27,637 > 3,10$ .

**Kata kunci:** Motivasi; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

### Abstract

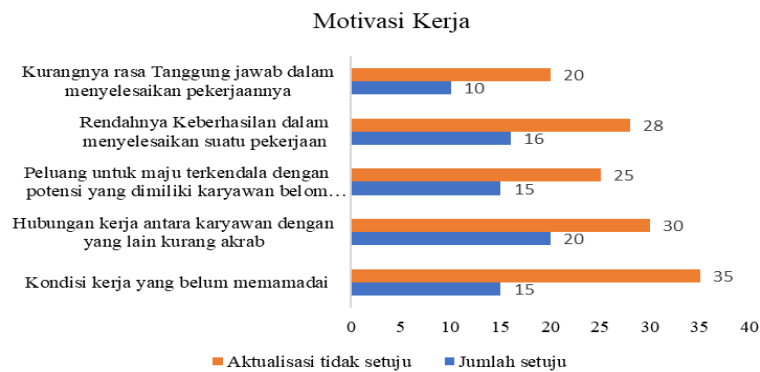
*The purpose of this study was to determine the influence of motivation and leadership on the performance of employees of PT AK, Tbk South Jakarta. The benefit of this research is to provide information about motivation and leadership towards employee performance at PT AK, Tbk South Jakarta. The population in this study was all employees of PT AK, Tbk South Jakarta using non-probability sampling techniques and a sample of 92 people was obtained. The data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Coefficient of Determination Test, and Hypothesis. Methods of data collection by questionnaires and observations. The results of the t-test have a significant influence between motivation on employee performance and the calculated t value of  $> t_{tabel}$  or  $2.213 > 1.987$  and there is a significant influence between leadership on employee performance. with a calculated t value  $> t_{table}$  or  $7.358 > 1.987$ . The results of the f test of motivation and leadership variables on employee performance with a  $F_{hitung}$  value  $> F_{tabel}$  or  $27,637 > 3.10$ .*

**Keywords:** Motivation; Leadership; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Motivasi juga sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam hal

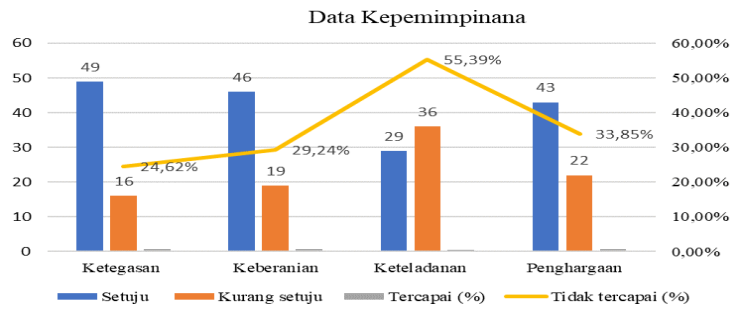
yang positif bahkan hingga negatif. Berdasarkan permasalahan di PT AK, Tbk Jakarta selatan motivasi yang diberikan di perusahaan tersebut belum maksimal, adanya beberapa faktor yang masih ditemukan dalam masalah pemberian motivasi yaitu kondisi kerja yang belum memadai di perusahaan tersebut, pada aspek hubungan kerja karyawan masih kurang akrab dengan yang lain padahal tersebut sangat membantu karyawan untuk dapat saling bekerja sama, pada aspek peluang untuk maju terkendala dengan adanya pegawai yang kurang mengembangkan potensinya dalam melakukan pekerjaan, pada aspek rendahnya keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga sangat mempengaruhi motivasi karyawan untuk tetap optimis dalam bekerja, pada aspek kurangnya rasa tanggung jawab di sebabkan



karena karyawan terlalu menganggap sepele pekerjaan yang ringan pada saat di berikan oleh atasan sehingga mereka terbiasa dengan sifat tersebut sehingga tanggung jawab dalam bekerja sangat minim.

**Grafik 1.** Motivasi Kerja

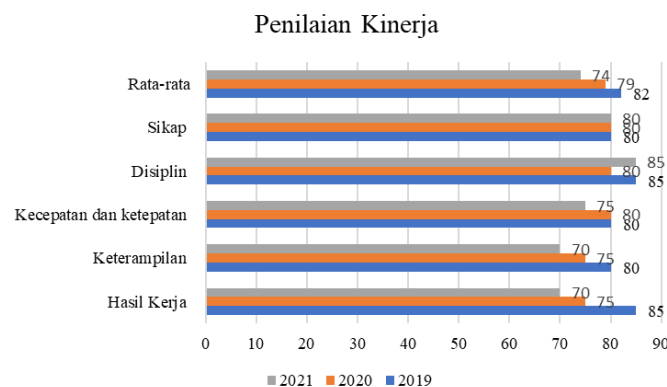
Dari grafik tersebut diketahui bahwa 65 karyawan, 15 orang setuju memilih kondisi kerja yang belum memadai dan 35 orang memilih aktualisasi tidak setuju yang menyebabkan tingkat motivasi mencapai presentase 53%, kemudian 20 orang setuju memilih hubungan kerja antara karyawan dengan yang lainnya masih kurang akrab dan 30 orang memilih aktualisasi tidak setuju yang menyebabkan tingkat motivasi mencapai presentase 46%, kemudian 15 orang setuju memilih peluang untuk maju karena terkendala dengan potensi karyawan yang tidak mau mengembangkannya dan 25 orang memilih aktualisasi tidak setuju sehingga menyebabkan motivasi tersebut mencapai presentase 38%, kemudian 16 orang setuju memilih rendahnya keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan 28 orang memilih aktualisasi tidak setuju sehingga menyebabkan motivasi mencapai presentase sebesar 43%, kemudian 10 orang setuju memilih kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 20 orang memilih aktualisasi tidak setuju sehingga menyebabkan tingkat motivasi mencapai presentase 30%. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Peranan pemimpin adalah menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan akan berdampak positif. Permasalahan dalam aspek kepemimpinan, PT AK, Tbk Jakarta Selatan masih memiliki beberapa kendala seperti kurang tegasnya pihak pimpinan terhadap karyawannya, dapat dilihat data variabel kepemimpinan observasi PT AK, Tbk Jakarta Selatan tahun 2021.



**Grafik 2.** Data Kepemimpinan

Di atas yaitu pra survey awal sebanyak 65 karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan, bahwa pada aspek ketegasan hanya mencapai 75,38% dan tidak mencapai 24,62%, hal ini diketahui banyaknya setuju sebanyak 49 karyawan pada aspek ketegasan dan tidak setuju mencapai 16 karyawan, dan pada aspek keberanian hanya mencapai 70,76% dan tidak tercapai 29,24%, hal ini diketahui banyaknya setuju sebanyak 46 karyawan pada aspek keberanian dan tidak setuju mencapai 19 karyawan, dan pada aspek keteladanan hanya mencapai 44,61% dan tidak tercapai 55,39%, hal ini diketahui banyaknya setuju 29 karyawan pada aspek keteladanan dan tidak setuju mencapai 36 karyawan, kemudian pada aspek penghargaan mencapai 66,15% dan tidak mencapai 33,85%, hal ini diketahui banyaknya setuju sebanyak 43 karyawan pada aspek penghargaan dan tidak setuju mencapai 22 karyawan. Masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya khususnya dalam mencapai Kinerja karyawan yang diinginkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang tidak maksimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja Kinerja karyawan di PT. Adhi Karya mengalami penurunan khususnya pada masa pandemi seperti saat ini. Indikasi penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan masih terdapat banyaknya karyawan yang gagal dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan dan penurunan kualitas kerja. Berikut adalah data penilaian kinerja di PT AK, Tbk Jakarta Selatan tahun 2019-2021.



**Grafik 3.** Data Kinerja

Tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 kinerja karyawan mendapatkan pencapaian sebesar 82% dari target 100%, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 3% dari hasil pencapaian sebelumnya yaitu 82% menjadi 79% dari target 100%, selanjutnya di tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 5% dari hasil pencapaian 79% menjadi 74%. Hasil ini cukup membuat kerugian pada perusahaan dengan demikian penurunan dan kenaikan realisasi tidak stabil sehingga ini tidak menjadi titik masalah rekapitulasi hasil kinerja karyawan pada perusahaan PT AK, Tbk Jakarta Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengangkat

judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan”.

**Kajian Pustaka**

**Motivasi**

Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan indikator yang digunakan menurut Sedamayati (2017:104) yaitu Kondisi kerja, Hubungan kerja, Peluang untuk maju, Keberhasilan, Tanggung jawab.

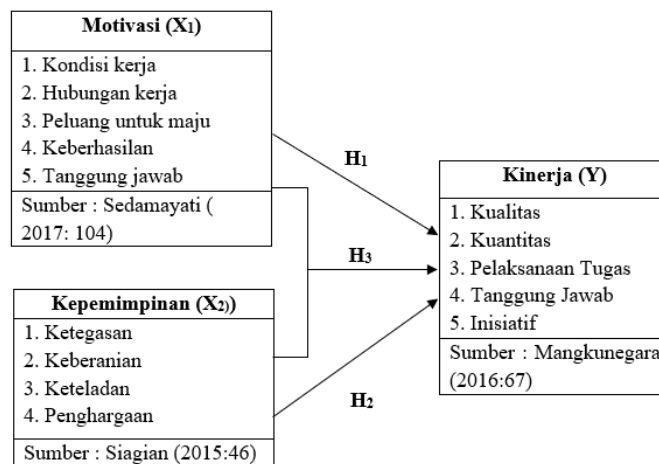
**Kepemimpinan**

Fahmi (2017:15) “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, indikator kepemimpinan menurut Siagian (2015:46) yaitu Ketegasan, Keberanian, Keteladanan, Penghargaan

**Kinerja**

Mochcriono (2012:95) menyatakan bahwa : “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”, indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab, Inisiatif.

Adapun berdasarkan teori tersebut maka terbentuklah kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 4.** Kerangka Pemikiran

**METODE**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah motivasi dan kepemimpinan, variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan sebanyak 120 orang sedangkan metode *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sample secara acak dengan jumlah nya sebanyak 92 responden diperkecil dengan menggunakan slovin dengan error 5%.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data Primer yang terdiri dari observasi dan wawancara serta kuisioner yang disebarakan kepada 92 responden. Sedangkan data skunder yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji intrumen, uji asumsi klasik dan analisis koefisien korelasi serta uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Usia	Jenis Kelamin		
20-25 Tahun	36	Laki-laki	50
26-30 Tahun	30	Perempuan	42
31-40 Tahun	16		
41-50 Tahun	10		
Masa Kerja		Pendidikan	
< 1 Tahun	11	Doktor	8
1-2 Tahun	25	Magister	18
2-3 Tahun	30	Sarjana	26
3-4 Tahun	18	Diploma	14
> 5 Tahun	8	SLTA	26

Sumber: Pengolahan data (2022)

Jika dilihat pada tabel diatas maka diketahui mayoritas yang bekerja di perusahaan ini adalah laki-laki dengan usi 20-25<sup>th</sup> dengan tingkat pendidikan rata yaitu Sarjana dan SLTA.

### Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis dakriptif diketahui bahwa motivasi secara keseluruhan pada PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan dinilai baik. Hal ini dilihat dengan total rata-rata variabel  $X_1$  sebesar 3.41 yang berada pada interval baik. Dan kepemimpinan secara keseluruhan pada PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan dinilai cukup baik. Hal ini dilihat dengan total rata-rata variabel  $X_2$  sebesar 3.15 yang berada pada interval cukup baik. Sedangkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan dinilai baik. Hal ini dilihat dari total rata-rata variabel  $Y$  sebesar 3.52 yang berada pada interval baik. Dari keseluruhan tersebut disimpulkan dari hasil penelitian bahwa motivasi yang ada sudah baik dan diperkuat dengan kepemimpinan yang dijalan sudah cukup baik sehingga kinerja karyawan pun sudah baik.

### Uji Instrumen

**Tabel 2.** Uji Instrumen

Uji Validitas			
Butir Pernyataan	Motivasi r hitung	Kepemimpinan r hitung	Kinerja r hitung
X1.1	0,297	0,538	0,253
X1.2	0,516	0,636	0,372
X1.3	0,426	0,528	0,367
X1.4	0,565	0,554	0,687
X1.5	0,602	0,574	0,77
X1.6	0,555	0,644	0,757
X1.7	0,685	0,731	0,765
X1.8	0,428	0,508	0,792
X1.9	0,665	0,512	0,795
X1.10	0,521	0,455	0,65
Uji Reliabilitas			
Motivasi (X1)			0,713
Kepemimpinan (X2)			0,767
Kinerja (Y)			0,835

Sumber: Pengolahan data (2022)

Jika dilihat pada tabel diatas maka diketahui untuk uji validitas dinyatakan Valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu 0,205 begitupun untuk uji reliabilitas nilai  $r$  ca  $>$   $r$  tabel maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas diketahui data berdistribusi normal dikarenakan nilai dari Kolmogorov Smirnov test nya  $0,200 > 0,05$  sehingga data distribusi normal ditambah lagi dari hasil uji multikolinieritas dimana variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,946 dimana masing-masing variabel *tolerance* bernilai lebih dari 0,1 ( $0,946 > 0,1$ ) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 1,058 masing-masing nilai VIF kurang dari 10 ( $1,058 < 10$ ), dengan demikian model regresi ini **tidak** terjadi multikolinieritas.

### Uji Korelasi dan Determinasi

**Tabel 3.** Uji Korelasi dan Determinasi Variabel  $X_1$  Terhadap Variabel Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,227	,052	,041	7,111

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,227 berada pada rentang interpretasi 0,20-0,399 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **Lemah** terhadap Kinerja karyawan (Y). Dan diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,052 dengan perhitungan  $0,052 \times 100\% = 5,2\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 5,2%

**Tabel 4.** Uji Korelasi dan Determinasi Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613	,376	,369	5,770

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,613 berada pada rentang interpretasi 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y). *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,376 dengan perhitungan  $0,376 \times 100\% = 37,6\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,6%.

**Tabel 5.** Uji Korelasi dan Determinasi Variabel  $X_{1,2}$  Terhadap Variabel Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619	,383	,369	5,767

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,613 berada pada rentang interpretasi 0,60 - 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y). nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,383 dengan perhitungan  $0,383 \times 100\% = 38,3\%$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ )

dan kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda dan Uji Hipotesis**

**Tabel 6.** Uji Linear Sederhana Variabel  $X_1$  Terhadap Variabel  $Y$   
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,403	4,492		5,655	,000
Motivasi ( $X_1$ )	,287	,130	,227	2,213	,000

a. *Dependent Variable:* kinerja ( $Y$ )

Sumber: Pengolahan data (2022)

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :  $Y = 25,403 + 0,298X$ . Maka dapat dijelaskan dimana Nilai konstanta sebesar 25,403 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi ( $X_1$ ) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 25,403. Dan Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_1$ ) 0,287, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287 kali. Disilain pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,213 > 1,987$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis pertama dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 7.** Uji Linear Sederhana Variabel  $X_2$  Terhadap Variabel  $Y$   
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,961	2,684		5,948	,000
Kepemimpinan ( $X_2$ )	,610	,083	,613	7,358	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan ( $Y$ )

Sumber: Pengolahan data (2022)

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :  $Y = 15,961 + 0,610X$ . Maka dapat dijelaskan dimana Nilai konstanta sebesar 15,961 menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 15,961. Sedangkan Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) 0,610 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka halitu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,610 kali. Disisi lain diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,358 > 1,987$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , untuk itu hipotesis kedua dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 8.** Uji Linear Berganda Variabel  $X_{1,2}$  Terhadap Variabel  $Y$   
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,774	4,075		3,134	,002
Motivasi ( $X_1$ )	,112	,108	,089	1,039	,302
Kepemimpinan ( $X_2$ )	,589	,085	,592	6,916	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja ( $Y$ )

Sumber: Pengolahan data (2022)

Persamaan regresinya  $Y = 12,774 + 0,112X_1 + 0,589X_2$ . Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 12,774 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 12,774. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) 0,112, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112 kali. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) 0,589, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,589 kali.

**Tabel 9.** Uji Anova Variabel  $X_{1,2}$  Terhadap Variabel Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1838,602	2	919,301	27,637	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2960,474	89	33,264		
	Total	4799,076	91			

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

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

Sumber: Pengolahan data (2022)

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $27,637 > 3,10$  hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan. dengan hasil persamaan regresinya  $Y = 12,617 + 0,119X_1 + 0,587X_2$  dan hasil uji f diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $27,637 > 3,10$  serta nilai *probability* signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. Mahpudin, Endang., Pupung
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 312.
- Arianto, N., & Pebriani, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat). *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Arianto, N., & Septiani, R. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27-36.
- Fudin Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi Universitas Winaya Mukti Bandung.



- Gary Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Indeks.
- Viezhal Rivai. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bulog Divisi Regional Jakarta*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Hilman Firmansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zainul Hidayat Dan Muchamad Taufiq. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang*. Jurnal Wiga Volume 2 Nomer 1 Maret 2012 Issn No 2088-0944.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt.Remaja Rosdakarya.
- Nurmin, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Jenius, Unpam*, 1(3).
- Nurmin, A. (2020). Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124-137.
- Potu, Aurelia. 2013. *Motivasi, Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013 Hal. 1208-1218
- Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Yusuf Muri. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta . PT Fajar Interpratama Lrata.