**Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia**

Volume 4, Number 2, April, 2024, pp. 328-336

P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan**

**Eko Sudarso**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: dosen02070@unpam.ac.id

|  |  |
| --- | --- |
| **ARTICLE INFO** | ***ABSTRACT*** |
| **Article History:**Diterima Februari 2024Disetujui Maret 2024Diterbitkan April 2024 | *This research aims to determine Leadership and Work Motivation on Employee Performance at CV. The Aroma of Thousand Blessings, South Tangerang. The type of research used in this research is quantitative research. In the research, the population was CV employees. The Aroma of Thousand Blessings with 55 employees. The sample used by the author in this research was 55 people. The data collection method used in this research is primary data. The results of this research show that Leadership has a significant effect on employee performance with a value of tcount > ttable or (4.878 > 2.004). Work Motivation has a significant effect on Employee Performance with a value of tcount > ttable or (8.551 > 2.004). Leadership and Work Motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 16.122 + 0.131X1 + 0.759X2. The correlation coefficient value is 0.767, meaning it has a strong relationship. The coefficient of determination value is 0.588 or the simultaneous influence contribution is 58.8% while the remaining 42% is influenced by other factors. Test the hypothesis that the value of Fcount > Ftable or (37.178 > 3.16). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Leadership and Work Motivation on Employee Performance at CV. The Aroma of Thousand Blessings, South Tangerang.* |
| ***Keywords:****Leadership, Work Motivation, Employee Performance* |
| **Kata Kunci:**Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan | **ABSTRAK** |
| Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan CV. Aroma Berkah Seribu yang berjumlah 55 Karyawan. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *thitung* > *ttabel* atau (4.878 > 2.004).. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *thitung* > *ttabel* atau (8.551 > 2.004). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 16,122 + 0,131X1 + 0,759X2. Nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,767 artinya memiliki hubungan yang **kuat.** Nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,588 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh fakor lain. Uji hipotesis nilai *Fhitung* > *Ftabel* atau (37,178 > 3,16). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan. |
| This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author |

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memiliki banyak kontribusi dalam perusahaan, karena dengan adanya mereka perusahaan dapat berjalan dengan baik. Bertanggung jawab dan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan, karena SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Penelitian ini dilakukan di CV. Aroma Berkah Seribu yang bergerak dibidang F&B (*Food and beverage*) yaitu salah satu bidang kuliner yang menyediakan makanan ringan sebagai cemilan serta dapat dikonsumsi dalam kondisi apapun, yaitu pempek yang mulai diproduksi pada tahun 2017 dan beralamat di Jalan Swadaya Bawah RT 06 RW 12, Flamboyan Bawah, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, 15412.

Menurut Hamali (2016:98), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

**Tabel 1 Data Kinerja Karyawan CV. Aroma Berkah Seribu Periode 2019 – 2021**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target****Produksi (Pcs)** | **Realisasi****(Pcs)** | **Persentase** | **Keterangan** |
| 2019 | 98.000 Pcs | 80.000 Pcs | 80% | Tidak Tercapai |
| 2020 | 98.000 Pcs | 60.200 Pcs | 60,2% | Tidak Tercapai |
| 2021 | 98.000 Pcs | 42.500 Pcs | 42,5% | Tidak Tercapai |

Sumber : CV Aroma Berkah Seribu

Berdasarkan tabel 1 di atas, pada tahun 2019 CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan memiliki target produksi sebanyak 98.000 pcs Pempek dan terealisasi sebanyak 80.000 pcs Pempek dengan keterangan tidak mencapai target, kemudian pada tahun 2020 memiliki target produksi sebesar 98.000 pcs Pempek dan terealisasi sebanyak 60.200 pcs Pempek dengan keterangan tidak mencapai target, kemudian pada tahun 2021 target yang dicapai hanya sebesar 42,5% dari target 98.000 pcs Pempek yaitu hanya mencapai 42.500 pcs Pempek. Pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh manajemen adalah gambaran keberhasilan pencapaian tujuan oleh seseorang dalam perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti berikan contoh variabel kepemimpinan, Menurut Sutrisno (2016:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2016:122), kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu arahan untuk mempengaruhi aktivitas dengan mengerjakan tugas sesuai dengan yang sudah diperintahkan.

Selain variabel kepemimpinan, peneliti juga mengangkat variabel motivasi kerja. Menurut Basrowi (2014:65), motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. Menurut Robbins (2016:201), motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dalam mewujudkan suatu yang diarahkan.

**KAJIAN LITERATUR**

**Kepemimpinan**

Menurut Taryaman (2016:7), kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerjasama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai organisasi. Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16), kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, mengispirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan. Menurut Umi dan Hartono (2016:48), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Winardi mengemukakan (2016:6), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

**Kinerja Karyawan**

 Menurut Abdullah (2014:3), kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja diinstitusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Siswanto (2015:11), kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

**Hipotesis**

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu.

H2 : Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu.

H3 : Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu.

**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Aroma Berkah Seribu yang beralamat di Jl. Swadaya Bawah RT 06 RW 12, Flamboyan Bawah, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, 15412. Dalam penelitian ini variabel bebas (variabel *independen)* yang diteliti adalah kepemimpinan dan motivasi. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan CV. Aroma Berkah Seribu yang berjumlah 55 Karyawan. Pada penelitian ini menggunakan Metode Sampling Jenuh (Sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert.* Metode analisis data dengan regresi berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linear**

**Tabel 2 Regresi Linear Sederhana (X1) terhadap (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | Standardized CoefficientsBeta | t | Sig. |
| Model B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 21,582 | 4,004 |  | 5,390 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,463 | ,095 | ,557 | 4,878 | ,000 |

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25*

Nilai konstanta sebesar 21,582 artinya jika variabel kepemimpinan (X1) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 21,582 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,463, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel motivasi kerja (X2) nilainya tetap dan variabel kepemimpinan (X1) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan sebesar 0,463.

**Tabel 3 Regresi Linear Sederhana (X2) terhadap (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | Standardized CoefficientsBeta | t | Sig. |
| Model B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 14,972 | 3,068 |  | 4,881 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,651 | ,076 | ,761 | 8,551 | ,000 |

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25*

Nilai konstanta sebesar 14,972 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 14,972 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,651, artinya jika tidak ada perubahann nilai konstanta serta variabel kepemimpinan (X1) nilainya tetap dan variabel motivasi kerja (X2) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) pada CV Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan sebesar 0,651.

**Tabel 4 Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | StandardizedCoefficients Beta | t | Sig. |
| Model B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 16,122 | 3,254 |  | 4,954 | ,000 |
| Kepemimpinan | -,131 | ,124 | -,157 | -1,050 | ,299 |
| Motivasi Kerja | ,759 | ,128 | ,888 | 5,933 | ,000 |

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25*

Nilai konstanta sebesar 16,122 artinya jika variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 16,122 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,131, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel motivasi kerja (X2) nilainya tetap dan variabel kepemimpinan (X1) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan sebesar 0,131. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,759, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel kepemimpinan (X1) nilainya tetap dan variabel motivasi kerja (X2) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan sebesar 0,759.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model R | R Square | Adjusted RSquare | Std. Error of theEstimate |
| 1 | ,767a | ,588 | ,573 | 3,486 |

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

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25*

Dari data tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0,588 atau sama dengan 58,8%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58%. Sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial) X1 Terhadap Y**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | Standardized CoefficientsBeta | t | Sig. |
| Model B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 21,582 | 4,004 |  | 5,390 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,463 | ,095 | ,557 | 4,878 | ,000 |

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25*

 Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *thitung* > *ttabel* atau (4.878 > 2.004). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

**Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial) X2 Terhadap Y**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | Standardized CoefficientsBeta | t | Sig. |
| Model B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 14,972 | 3,068 |  | 4,881 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,651 | ,076 | ,761 | 8,551 | ,000 |

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25*

 Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *thitung* > *ttabel* atau (8.551 > 2.004). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

**Uji F**

**Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 903,492 | 2 | 451,746 | 37,178 | ,000b |
| Residual | 631,853 | 52 | 12,151 |  |  |
| Total | 1535,345 | 54 |  |  |  |

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
2. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

*Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas diperoleh nilai *Fhitung* > *Ftabel* atau (37,178 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

**Pembahaan**

**Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebesar Y = 21,582 + 0,463X1 dan nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,557. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan di atas dapat diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel yaitu 4,878 > 2,004 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima atau ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan.

**Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebesar Y = 14,972 + 0,651X2 dan nilai koefisien korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,761. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan di atas dapat diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai *thitung* > *ttabel* yaitu 8,551 > 2,004 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima atau ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

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

Berdasarkan penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan, dapat diperoleh hasil persamaan regresi Y = 16,122 + 0,131X1 + 0,759X2, nilai koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap, dengan nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan sebesar 0,557 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,761. Nilai koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen* yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan CV. Aroma Berkah Seribu sebesar 0,588 atau 58,8% dan hasil uji hipotesis secara simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai *Fhitung* > *Ftabel* yaitu 37,178 > 3,16 maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima atau variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN**

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 21,582 + 0,463X1, nilai korelasi sebesar 0,557 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,310 atau sebesar 31,0% sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *thitung* > *ttabel* atau (4.878 > 2.004). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Y = 14,972 + 0,651X2, koefisien korelasi sebesar 0,761 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,580 atau sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *thitung* > *ttabel* atau (8.551 > 2.004). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 16,122 + 0,131X1 + 0,759X2. Nilai koefisiensi korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,767 artinya memiliki hubungan yang **kuat.** Nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,588 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh fakor lain. Uji hipotesis nilai *Fhitung* > *Ftabel* atau (37,178 > 3,16). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aroma Berkah Seribu Tangerang Selatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, (2014). Manajemmen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru : Zanafa Publishing.

Alam, N. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara. Universitas Tadulako. Jurnal Katalogis 4(2), 132-142.

Anwar Prabu Mangkunegara (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Basrowi. (2014). Pengantar Sosiologi. Bogor: Ghalia Indonesia.

Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.

Demi, K., S., Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya. Jurnal Ilmiah Manajemen.

Fahmi, Irham (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.

Firmansyah A., Mahardika, B. (2020). Pengantar Manajemen. IAIN Kudus. George R. Terry, Principles of Management, Alexander Hamilton Institute, New

Gesi, B., Laan, R., Lamaya, F. (2019). Manajemen dan Eksekutif. Universitas Muhammadiyah Kupang. Jurnal Manajemen.

Ghozali, Imam. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang : Yoga Pratama.

Hamali (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya

Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.