



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 Provinsi Banten

Nurul Aropah ^{1*}, Edy Krisyanto ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: nurularopah@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Leadership, Work Motivation,
Employee Performance

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, which is influenced by various aspects, including leadership style and work motivation. This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Indomarco Prismatama Tangerang 2. The method used is a quantitative descriptive approach by distributing questionnaires to a number of respondents from among the company's employees. Data analysis was carried out through various stages, such as validity testing, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of the study indicate that work motivation has a significant influence on improving employee performance, while leadership does not show a significant influence partially. However, simultaneously, both variables have a significant relationship with employee performance. This finding indicates the importance of increasing work motivation as a primary strategy in an effort to optimize human resource performance in the company. This study also provides practical implications for management in formulating policies that focus on empowering and fulfilling employee work needs.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Indomarco Prismatama Tangerang 2. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden dari kalangan karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan melalui berbagai tahapan, seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara parsial. Namun demikian, secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan motivasi kerja sebagai strategi utama dalam upaya mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berfokus pada pemberdayaan dan pemenuhan kebutuhan kerja karyawan.



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. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Kepemimpinan mengacu pada penggunaan wewenang tanpa paksaan (noncoercive) untuk mencapai visi dan misi tertentu dari suatu organisasi, untuk memotivasi anggota organisasi untuk bergerak selaras dalam mencapai tujuan dan untuk membantu mendefinisikan dan menciptakan budaya organisasi yang menguntungkan (Saputri 2018:23). Kepemimpinan dipandang sebagai kemampuan untuk membujuk dan menangani orang lain untuk mencapai

hasil maksimal dengan sedikit gesekan dan kerja keras, dan kepemimpinan juga merupakan kekuatan, semangat dan moralitas yang kreatif dan terencana. Rivaldo (2020:13) menciptakan teori situasional dan melakukan pendekatan yang berfokus pada perhatian yang lebih besar pada karakteristik karyawan dalam menentukan sikap kepemimpinan yang tepat. Teori ini menjelaskan bahwa manajer perlu menyesuaikan sikap dan perilakunya terhadap berbagai karakteristik karyawan agar sesuai dengan harapan karyawan, mendapatkan pengalaman baru, meningkatkan keahlian dan kemampuan dalam memikul tanggung jawab sebagai pemimpin.

Faktor lain yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan proses latihan para pekerja agar pekerja dapat mengembangkan diri dan agar menjadi karyawan yang lebih efektif diperusahaan. Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan tenaga seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Tulhusnah, 2018:45). Motivasi sebagai kekuatan pendorong mengacu pada dorongan alami orang untuk mengatur kehidupan mereka sedemikian rupa sehingga mereka mendapatkan kepuasan. Motivasi juga merupakan seperangkat tata krama, yang merupakan pedoman mendasar bagi seseorang untuk bertindak dan berperilaku sedemikian rupa untuk mencapai tujuan tertentu tertentu. Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan pribadi yang menuntun seseorang untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memuaskan dirinya sendiri dan untuk menjalani kehidupan, yang diarahkan pada titik tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Kurniawan, 2019:65). Menurut Erlangga (2021:35), motivasi juga merupakan proses untuk menjelaskan kekuatan, arah dan tenaga seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, yang umumnya berkaitan dengan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Motivasi kerja berarti karyawannya melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan sesuai dll. Motivasi adalah perilaku yang harus dibudayakan oleh setiap pegawai, adanya Motivasi kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan dalam sebuah perusahaan karena Motivasi kerja juga akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja.

Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat karena masih adanya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Serta banyak juga karyawan yang memperlama waktu istirahat, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Selain itu, ada juga masalah yang menyangkut kepemimpinan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan kepada karyawannya. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap karyawan yang sering datang terlambat dan sering mengabaikan pekerjaan serta bermalas-malasan. Dalam masalah diatas sudah terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang Motivasi dan tidak mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Larosa, 2022:42). Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu dari lima fungsi manajemen. Masalah kepemimpinan telah menjadi perhatian orang sejak zaman kuno. Tetapi studi kepemimpinan yang sistematis dan mendalam baru dimulai pada masa F.W.Taylor. Banyak penelitian telah dilakukan dalam hal ini, tetapi tanpa mencapai kesepakatan bulat tentang apa yang dimaksud dengan kepemimpinan dan bagaimana hal itu harus dipelajari. Sejumlah besar makalah telah ditulis, buku, artikel, komunikasi telah dipresentasikan pada sesi ilmiah nasional dan internasional, di mana upaya dilakukan untuk mendefinisikan kepemimpinan (Syaleh, 2019:11). Selama dua dekade terakhir, telah terjadi ledakan literatur khusus tentang kepemimpinan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses kelompok yang melibatkan interaksi setidaknya dua orang untuk mencapai suatu tujuan. Dasar kepemimpinan adalah semangat tim, keinginan rakyat untuk berpikir, merasa dan bertindak secara harmonis, untuk mencapai tujuan bersama. Semangat tim adalah hasil dari empat proses (Dalimunthe, 2018:23).

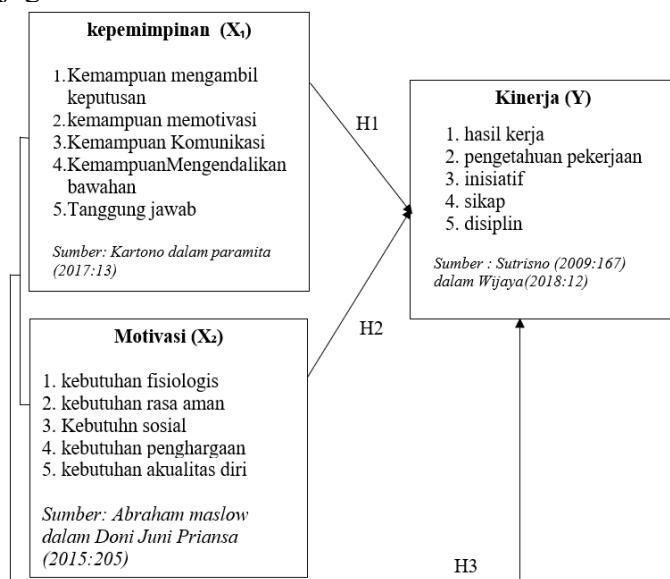
Motivasi

Baru-baru ini, Robbins mendefinisikan motivasi kerja sebagai “kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Tiga elemen kunci dapat dilihat dalam definisi ini: usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur usaha adalah ukuran intensitas atau dorongan. Orang yang termotivasi berusaha keras (Randy, 2019:23). Tetapi tingkat usaha yang tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, seseorang harus mempertimbangkan kualitas upaya serta intensitasnya. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus dicari oleh manajer dan organisasi. Akhirnya, motivasi adalah proses pemuasan kebutuhan. Kebutuhan mengacu pada beberapa keadaan internal yang membuat hasil tertentu tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri seseorang. Dorongan ini mengarah pada perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan mengurangi ketegangan. Ketika kebutuhan individu sesuai dengan tujuan organisasi, mereka dapat mengerahkan upaya tingkat tinggi yang bermanfaat bagi organisasi (Azizah, 2019:35). Menurut Afandi dalam (Susanti & Rohima, 2023: 71) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Kinerja Karyawan

Edison dalam (Annisa & Galuh, 2024), mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu”. Menurut (Al Mehrzi dan Singh, 2016:45) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran atau target atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yang telah ditetapkan. telah disepakati bersama. Selanjutnya (Yang et al., 2016:23) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Menurut Shmailan (2016:2), kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi selalu berkaitan dengan kepuasan

kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat individu. Randy (2019:34) menjelaskan bahwa “definisi kinerja tidak termasuk hasil dari perilaku karyawan, tetapi hanya perilaku itu sendiri. Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka”. Kinerja karyawan yang dirasakan mewakili keyakinan umum karyawan tentang perilaku dan kontribusinya dalam keberhasilan organisasi. Praktik SDM memiliki dampak positif pada kinerja individu. Ansori (2019:12) berpendapat bahwa efektivitas akan mentransfer perilaku karyawan sebagai hasil dari manajemen sumber daya manusia, yang juga membuktikan hubungan yang positif. Rivaldo (2020:22) mengusulkan lima praktik manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja yaitu menetapkan tingkat kepemimpinan yang kompetitif, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, paket rekrutmen, dan menjaga moral.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Tangerang 2
- H2: Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Tangerang 2.
- H3: Variabel Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap Kinerj Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Tangerang 2.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dengan tujuan untuk mendekripsi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Dimana penelitian korelasi, menurut Arikunto, adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Gatot Subroto No.3, Kadu Jaya, Kec. Curug, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Waktu penelitian ini adalah pada bulan desember tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. Sampel dalam penelitian ini yaitu 60 karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sampling. Menurut Sugiyono (2017:81) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian.

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017:82) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 60 Karyawan PT. Indomarco Prismatama Tangerang 2. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2017:275) regresi berganda adalah sebagai berikut “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variable independen nya minimal 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	16.883	3.576			4.721	.000
Kepemimpinan	-.020	.100		-.025	-.195	.846
Motivasi Kerja	.421	.120		.443	3.500	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah: $Y = 16,883 - 0,25 X_1 + 0,443 X_2$ Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa: Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar -0,25 bernilai negatif yang berarti bahwa semakin buruk Kepemimpinan maka semakin menurun kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,443 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.125
	Sig. (2-tailed)		.342
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.125	1
	Sig. (2-tailed)	.342	
	N	60	60

Sumber : Data Penelitian SPSS 2025

Berdasarkan hasil analaisis pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisienkorelasi sebesar **0,125**. Nilai tersebut berada pada interval 0,000-0,199 maka dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan korelasi yang **sangat rendah**.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.435**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	60	60

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

Sumber : Data penelitian SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,435 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599. Maka dapat diartikan kedua variabel memiliki hubungan yang **sedang/cukup kuat**.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.159	2.153
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Penelitian SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis Koefisien korelasi pada tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,433 dimana nilai tersebut berada pada titik interval 0,400-0,599 maka dapat diartikan variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.159	2.153
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Penelitian SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan serta Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.Terlihat dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,187 hal ini berarti 18,7% pengaruh yang ditimbulkan oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t
		B	Std. Error		
1	(Constant)	16.883	3.576		4.721
	Kepemimpinan	-.020	.100	-.025	-.195
	Motivasi Kerja	.421	.120	.443	3.500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian SPSS 2025

Diketahui dari tabel diatas untuk pengaruh X1 terhadap Y diperoleh nilai t hitung sebesar -0,195 lebih kecil dari 2,003 bernilai negatif dengan hasil signifikan sebesar 0,846 > 0,05. Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya, apabila Kepemimpinan PT Indomarco Prismatama

Tangerang 2 buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Uji hipotesis Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan perhitungan tabel diatas, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $3,500 > 2,003$ bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59.603	2	29.802	6.673	.002 ^b
Residual	254.580	57	4.466		
Total	314.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Penelitian SPSS 2025

Tabel 7 menunjukan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $6,673 > 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Indomarco Prismatama Tangerang 2.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukan bahwa H1 diterima dengan kata lain Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan bukti nilai Uji t yaitu variabel Kepemimpinan (X1) t hitung $< t$ tabel ($-0,195 < 2,003$) dan nilai sig ($0,846 > 0,05$). Kemudian, berdasarkan uji koefisien korelasi diperoleh nilai sig yaitu $0,342 > 0,05$ dengan nilai Pearson Product Moment sebesar 0,125 dengan kesimpulan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat rendah. Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukan bahwa H1 ditolak dengan kata lain Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diperkuat dengan bukti nilai Uji t yaitu variabel Motivasi Kerja (X2) t hitung $> t$ tabel ($3,500 > 2,003$) dan nilai sig yaitu ($0,001 < 0,05$) dengan nilai Pearson Product Moment sebesar 0,435 yang dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat. Ada pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Tangerang 2, artinya jika kepemimpinan dan Motivasi Kerja dilakukan secara efisien dan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari nilai F adalah Fhitung sebesar $6,673 > F$ tabel $3,15$ kemudian dilihat dengan hasil nilai sig $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square yaitu sebesar 0,187 maka ($KD = r^2 \times 100\% = 18,7\%$) dan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara parsial, Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan serta memiliki korelasi koefisien yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomarco Prismatama Tangerang 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai Uji t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,195 < 2,003$ dan nilai signifikasi $0,846 > 0,05$. Kemudian nilai koefisien korelasi $0,342 > 0,05$ dengan nilai pearson product moment sebesar 0,125 (Sangat rendah). Secara Parsial, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan serta memiliki korelasi koefisien yang cukup kuat

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai Uji t hitung $> t$ tabel yaitu $3,500 > 2,003$ dan nilai signifikansi nya adalah $0,01 < 0,05$. Dengan nilai pearson product moment sebesar 0,435 (cukup kuat). Secara simultan, Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan serta memiliki korelasi koefisien yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tangerang 2. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Fhitung $> F$ tabel yaitu $6,673 > 3,15$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kemudian berdasarkan Uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,187 maka ($KD = r^2 \times 100\% = 18,7\%$) dan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Bandung: Remaja Rosdakarya
- Agustini,N.K.I,& Dewi,A.S.K.(2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, E-Jurnal Manajemen,8(1),231-258
- Annisa & Galuh. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan , baik pengaruhnya (Vol. 4, Issue 4, pp. 617– 628).
- Arda,M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1), 45-60
- Arianty,N. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo cabang Belawan. Jurnal Manajemen perpajakan,4(2),333-429
- Asep dkk. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri, Visual post : Anterior Jurnal,16(2),90-103
- Barsah,A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia,3(1)
- Effendi,A & Fitria,R. (2020). Pengaruh KepemimpinanMotivasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT.Modernland Realty TBK). Jurnal ilmiah Manajemen sumber daya manusia,3(3),264- 276
- Erri.D dkk,(2021). Pengaruh KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta, Jurnal Inovasi Penelitian,1(9)
- G.R.Terry dalam Supomo dan Ety Nurhayati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamdi. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. Visual Post : Jurnal Ekonomi Bisnis, 6(2), 155-163

- Hasibuan M dalam Arafah N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Cv. Zulfa Tailor Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,8(4)
- Hasibuan, Malayu S.P dalam Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Cv.Budi Utama : Yogyakarta
- Hasibuan.M. dalam Tarigan B & Priyanto.A.A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*,20(1)
- Kumala,H.R.,& Agustina,T. (2018). Pengaruh KepemimpinanTerhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Widia Cipta*,2(1),26-31
- Kusuma dkk. (2019).Pengaruh KepemimpinanMotivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Visual post : *Jurnal Ekonomi*, 8(3),170-176
- M. Manullang. 2018. Dasar - dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta Prawirosentono dalam Sutrisno Edy,2018. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana Sugiyono.2017. Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D. Bandung :PT. Alfabet
- Maslakhah, I & Sutopo. (2017). Pengaruh Kemasan dan Daya Tarik Iklan Terhadap Citra Merek Serta Preferensi Merek di Media social Terhadap Keputusan Pembelian,*Jurnal Manajemen*, 6(4),1-15
- Patmarina H & Erisna N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. Visual Post : *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19-37
- Pranitasari D & Khotimah K. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18(1) 22-38
- Prasetyo.E.T., & Marlina.P.(2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. 3(1),21-30
- Purnawijaya,M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1),1-5
- Ricardianto dkk. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0, *Warta Penelitian Perhubungan*,32 (1),59-68
- Rizqy & Fathorrahman. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan. 4(4), 561–569.
- Sedarmayanti dalam Setiawan,N.(2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai:Total Quality Management dan Kepemimpinan(Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*,1(3),372-389
- Sherlie,& Hikmah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis*,5(1)
- Solikin A dkk, (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri, *Anterior Jurnal* 16(2), 90-103

- Susan E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Visual Post: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2)
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Wijaya.D.W.E,& Fauji D.A.S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. Jurnal of Law, Administration, and Social Science,1(2),84-94
- Yusup,F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif, Jurnal Ilmiah Kependidikan,7(1),17-23