
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adis Dimension Footwear

Anida Fauziyah¹, Karsikah²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pamulang

e-mail: ¹anidafauziyah12@gmail.com, ²karsikah23@gmail.com

*Corresponding author: anidafauziyah12@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 07-05-2026

Revisi: 14-05-2026

Disetujui: 28-05-2026

Publish Online: 03-06-2026

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear. Dengan populasi dan sampel karyawan yang digunakan adalah 120 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 120 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa software SPSS yang akan digunakan untuk analisis data. Teknik analisis data yang linear berganda, uji t parsial, uji F simultan dan uji koefisien determinasi. Data penelitian dikumpulkan dengan angket dan analisis dengan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This research is a quantitative study. The purpose of this study is to determine how leadership and work motivation affect the performance of employees at PT. Adis Dimension Footwear. The population and sample of employees used are 120 employees and the sample used is 120 employees. The data collection technique used is SPSS software which will be used for data analysis. The data analysis techniques include multiple linear regression, partial t-test, simultaneous F-test, and determination coefficient test. The research data was collected through questionnaires and analysed using SPSS 25. The research results show that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has also been shown to have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, leadership and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Dalam lingkup organisasi maupun entitas bisnis, sumber daya manusia berperan sentral sebagai penggerak operasional yang memerlukan pemeliharaan kompetensi berkelanjutan melalui jalur pelatihan dan pendidikan. Sumber daya manusia diposisikan sebagai pilar strategis yang krusial dalam memastikan keberhasilan operasional dan pencapaian target organisasi. Menurut Sinambela (2023), urgensi SDM tidak terbatas pada fungsinya sebagai tenaga kerja semata, melainkan mencakup kumpulan individu dengan kompetensi, pengetahuan, serta etos

kerja yang menjadi penggerak utama dalam meningkatkan nilai kompetitif organisasi di tengah persaingan. PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan pembuat sepatu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 dan mulai memproduksi sepatu pada tahun 1990. Berlokasi di Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten, perusahaan ini mempekerjakan lebih dari 8.000 karyawan. Produk utama PT Adis Dimension Footwear adalah sepatu merek Nike dengan kategori Young Athlete (YA), Nike Sport Wear (NSW), dan Tennis.

Merujuk pada perspektif Susilo dkk. (2024), kinerja atau job performance dikonseptualisasikan sebagai perwujudan output kerja riil yang dihasilkan oleh individu dalam lingkungan profesional, di mana pencapaian tersebut dievaluasi berdasarkan parameter kualitas serta kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini tidak hanya sekadar pelaksanaan tugas, melainkan merupakan perwujudan dari pemenuhan tanggung jawab profesional yang telah dipercayakan kepada karyawan dalam periode tertentu. Berdasarkan perspektif Sinambela (2023), kinerja diinterpretasikan sebagai capaian kerja nyata dari personel maupun unit kerja dalam sebuah institusi yang selaras dengan mandat serta tanggung jawab fungsional masing-masing. Fokus utama dari kinerja ini adalah akselerasi pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, dengan tetap mematuhi koridor regulasi hukum serta standar moralitas yang berlaku. Dalam perspektif Nurastuti dkk. (2024), kinerja didefinisikan sebagai refleksi dari performa personel dalam periode waktu tertentu, yang penilaiannya didasarkan pada perbandingan antara output aktual dengan parameter, target, maupun kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Secara komprehensif, konsep ini mencakup pencapaian baik pada level individu maupun kolektif di dalam entitas organisasi, di mana pelaksanaannya senantiasa berorientasi pada kewenangan serta tanggung jawab fungsional yang dibebankan kepada setiap pihak. Penting dicatat bahwa realisasi kinerja tersebut harus selaras dengan koridor hukum, norma sosial, serta kode etik yang berlaku guna mendukung pencapaian visi organisasi secara kredibel. Berdasarkan sintesis dari berbagai teori yang telah dipaparkan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan manifestasi dari keberhasilan individu dalam menuntaskan beban tugas dan tanggung jawab fungsionalnya. Kinerja tersebut diukur melalui ketercapaian hasil kerja yang memenuhi standar kualitas serta kuantitas yang telah ditetapkan, dengan tetap merujuk pada parameter durasi waktu yang spesifik sebagai tolok ukur efektivitasnya. Tabel berikut merupakan hasil target produksi PT Adis Dimension Footwear:

Tabel 1. Data Produksi Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produksi Bulanan	Target Produksi Tahunan	Total Hasil Produksi
2022	44.352	532.224	535.115
2023	44.352	532.224	417.600
2024	44.352	532.224	410.477

(Sumber: PT. Adis Dimension Footwear)

Berdasarkan data produksi tahunan, perusahaan menetapkan target produksi bulanan sebesar 44.352 pasang sepatu atau setara dengan target tahunan 532.224 pasang sepatu. Pada

tahun 2022, total hasil produksi mencapai 535.115 pasang sepatu sehingga perusahaan berhasil melampaui target yang ditetapkan. Capaian ini menunjukkan kondisi kinerja karyawan yang optimal serta efektivitas pengelolaan operasional produksi. Namun, pada tahun 2023 total produksi mengalami penurunan signifikan menjadi 417.600 pasang sepatu atau berada jauh di bawah target tahunan. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2024 dengan total produksi sebesar 410.477 pasang sepatu. Tren penurunan produksi selama dua tahun berturut-turut mengindikasikan adanya permasalahan yang mempengaruhi Performa sumber daya manusia yang teramati diindikasikan memiliki korelasi erat dengan efektivitas implementasi gaya kepemimpinan serta intensitas motivasi kerja dalam memacu tingkat produktivitas organisasi. Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi manajerial guna mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja serta merumuskan strategi peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kapasitas krusial seorang aktor manajerial dalam mengintervensi perilaku, mengarahkan orientasi, serta mengorkestrasi anggota organisasi guna menciptakan kolaborasi yang bersifat voluntari dalam mengejar visi dan objektif strategis perusahaan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian perintah, tetapi juga mencakup kemampuan memberikan pengaruh yang konstruktif, membangun komitmen, serta menciptakan kerja sama yang efektif untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan (Robbins & Judge, 2022). Kepemimpinan diartikan sebagai proses interaktif yang berorientasi pada upaya memengaruhi anggota organisasi untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pencapaian visi organisasi (Yukl, 2023). Merujuk pada paparan teoretis tersebut, kepemimpinan dapat disintesis sebagai kapasitas manajerial yang mencakup fungsi pengarahan, pengaruh, serta pengawasan terhadap elemen organisasi. Esensi dari kepemimpinan ini terletak pada kemampuan pemimpin dalam menstimulasi perilaku, etos kerja, serta kontribusi profesional bawahan agar selaras dengan standar kinerja yang ditetapkan, sehingga efektivitas dan pencapaian visi perusahaan dapat terwujud secara optimal. Berdasarkan hasil observasi langsung, pengamatan, dan wawancara yang dilakukan penulis di salah satu perusahaan manufaktur sepatu Departemen Production, ditemukan bahwa dalam pelaksanaan kerja sehari-hari masih terdapat beberapa permasalahan dalam aspek kepemimpinan. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai praktik kepemimpinan di lingkungan kerja, peneliti melakukan wawancara pendahuluan terhadap 15 karyawan Departemen Produksi. Wawancara ini bertujuan mengidentifikasi kondisi kepemimpinan yang dirasakan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Adapun hasil wawancara awal tersebut, diperoleh gambaran bahwa praktik kepemimpinan belum sepenuhnya berjalan optimal. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa terdapat sosok pemimpin yang belum mampu memberikan arahan dan bimbingan secara optimal kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan kejelasan tugas, menurunkan semangat kerja, serta menghambat koordinasi di rantai produksi. Temuan awal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif, dan berorientasi prestasi belum berjalan secara maksimal, sehingga berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam mencapai target produksi perusahaan.

Selain Kepemimpinan, Dinamika motivasi kerja individu memegang peranan krusial sebagai determinan utama dalam efektivitas operasional sebuah organisasi. Berdasarkan argumen Sinambela (2023), intensitas motivasi yang tinggi berkorelasi positif terhadap peningkatan disiplin, akuntabilitas, serta dedikasi karyawan dalam merealisasikan target produksi, yang secara langsung mengoptimalkan produktivitas organisasi. Sebaliknya, Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa defisit motivasi kerja berpotensi menurunkan standar kualitas maupun kuantitas output, sehingga memberikan implikasi buruk terhadap performa institusional dan mereduksi daya kompetitif perusahaan di tengah eskalasi persaingan industri yang semakin ketat. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai manifestasi dari sinergi antara stimulasi internal individu dan determinan eksternal yang menggerakkan subjek untuk mengadopsi pola tindakan spesifik serta mendemonstrasikan perilaku profesional yang relevan. Dalam perspektif yang lebih ideal, artikulasi perilaku tersebut diorientasikan secara sistematis guna menunjang pencapaian target-target strategis yang telah diinisiasi oleh organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan tertentu, sementara motif adalah kekuatan pendorong di balik tindakan tersebut, karena perilaku manusia umumnya berfokus pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil observasi langsung, pengamatan, dan wawancara yang dilakukan penulis di salah satu perusahaan manufaktur sepatu Departemen Production, ditemukan bahwa masalah pada motivasi kerja ini, kondisi produksi yang menurun bertahap dapat mencerminkan turunnya motivasi internal maupun eksternal karyawan. Faktor seperti kejenuhan, beban kerja yang meningkat, kurangnya penghargaan atau intensif, Selain itu, paparan terhadap atmosfer kerja yang monoton berpotensi mendegradasi antusiasme serta efisiensi produktivitas personel. Apabila tingkat motivasi kerja mengalami penurunan, karyawan cenderung bekerja kurang optimal, sehingga berdampak langsung pada kinerja produksi.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari belum meratanya pemberian arahan, pengawasan, maupun dukungan dari pimpinan kepada seluruh karyawan, sehingga pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara maksimal. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan juga cenderung berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, karakter individu, dan kebutuhan masing-masing karyawan. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi semangat kerja, tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada perusahaan jasa dan organisasi besar dengan fokus penelitian yang cenderung membahas kepemimpinan atau motivasi kerja secara terpisah. Akibatnya, hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya sesuai untuk menggambarkan kondisi pada perusahaan manufaktur alas kaki yang memiliki sistem kerja padat karya dan tenaga kerja yang beragam (Novianty et al., 2024). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan penelitian terdahulu.

Berdasarkan urgensi tersebut, studi ini difokuskan untuk menganalisis secara mendalam mengenai dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Merujuk

pada latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: Pertama, apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Kedua, apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Ketiga, apakah secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Adapun tujuan dari penelitian ini; Pertama, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear. Kedua, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear. Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan, kemudian peneliti termotivasi untuk melakukan kajian terkait hal ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adis Dimension Footwear”.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan sekelompok individu untuk bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2022). Sejalan dengan pendapat tersebut, Lestari (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi perilaku individu maupun kelompok yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga mencakup pembentukan visi, nilai, dan sikap dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku anggota. Selain itu, Andreansyah dan Muttaqien (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan elemen penting dalam manajemen yang berfungsi untuk mengarahkan, mengoordinasikan, serta memotivasi individu agar mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kedudukan formal, melainkan suatu proses dinamis yang melibatkan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan mengintegrasikan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam penelitian ini indikator kepemimpinan menurut Robbins & Judge, 2022 meliputi: Kepemimpinan suportif, Kepemimpinan yang direktif, Kepemimpinan partisipatif, dan Kepemimpinan berorientasi prestasi

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu dalam menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Prabowo et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong yang mampu meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Yudiningtyas dan Winarko (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi perilaku individu sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Dengan demikian,

motivasi kerja dapat dipahami sebagai proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu agar selaras dengan tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja meliputi: Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs), Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs), Kebutuhan sosial/afiliasi (Affiliation Or Acceptance Needs), Kebutuhan harga diri (Esteem Or Status Needs), dan Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, penelitian oleh Agus Dwiyanto (2021) dalam jurnal administrasi publik menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Dewi dkk. (2022) meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja sama, dan inisiatif.

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan individu maupun kelompok agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan arahan kerja yang jelas, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syafruddin et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Oktaviani et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Arsindi et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Ningsih et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

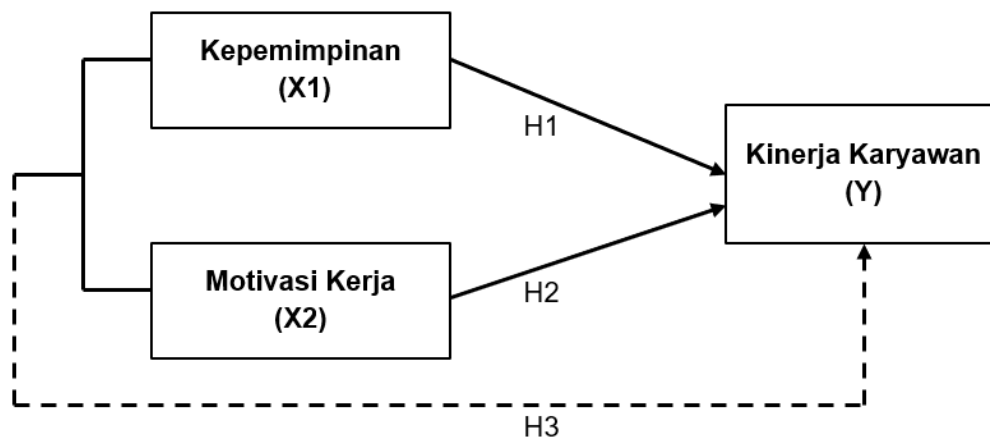
terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta dorongan kerja yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, sementara motivasi kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Widjaja et al. (2023) dalam menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Syahputra et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik serta motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

(Sumber: Peneliti, 2025)

METODE PENELITIAN

Studi ini mengadopsi kerangka kerja kuantitatif melalui instrumen survei untuk mengukur pengaruh kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di PT. Adis Dimension Footwear. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memiliki karakteristik sistematis, terencana, serta disusun secara jelas sejak tahap awal hingga proses penyusunan hasil penelitian. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme ini digunakan untuk meneliti

populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian. Populasi didefinisikan sebagai totalitas subjek atau objek yang memenuhi kriteria spesifik dan dipandang relevan untuk dianalisis dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam konteks studi ini, populasi sasaran mencakup seluruh staf pada divisi produksi di PT Adis Dimension Footwear yang beroperasi di wilayah Tangerang. Fokus pada bagian produksi (NCVS 1.07 Stitching-Assembling) dipilih karena bagian ini merupakan unit kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap output perusahaan, sehingga sangat berkaitan dengan variabel kinerja, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 120 orang. Menurut Arikunto (2018), sampel merupakan representasi dari sebagian kecil populasi yang memiliki karakteristik serupa untuk mewakili kelompok tersebut secara utuh. Mengingat populasi dalam penelitian ini telah teridentifikasi secara pasti, peneliti menerapkan teknik Sampling Jenuh. Dengan metode ini, seluruh anggota populasi yang berjumlah 120 karyawan bagian produksi di PT Adis Dimension Footwear dilibatkan sebagai responden penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan penyebaran melalui kuesioner, serta data Sekunder mencakup informasi mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai data lain yang mendukung. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan $r_{tabel}=0,1793$ dengan jumlah responden 120 orang. Seluruh pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung}>0,1793$, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Validity Statistic				
Variabel	R-hitung	R-tabel	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	> 0,1793	0,1793	10	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	> 0,1793		10	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,1793		10	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Uji Reliabilitas

Temuan uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,714; 0,759; 0,716. Semua nilai tersebut melampaui batas minimal 0,6 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan (X ₁)	0,714	10
Motivasi Kerja (X ₂)	0,759	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,716	10

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42413741
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.039
	Positive	.036
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Tabel diatas menyajikan luaran uji normalitas yang mengonfirmasi bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk tiap-tiap variabel penelitian mencapai 0,200. Sejalan dengan kriteria pengambilan keputusan di mana nilai Sig. > 0,05, maka dapat diinferensikan bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi untuk seluruh variabel yang diuji.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.214	3.917		5.671	.000
	Kepemimpinan	.238	.096	.241	2.481	.015
	Motivasi Kerja	.221	.093	.231	2.372	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 22.214 + 0,238X_1 + 0,221X_2$ Persamaan ini menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)

bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 22,214. Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,238 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,238. Sementara itu, koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,221. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.214	3.917		5.671	.000
	Kepemimpinan	.238	.096	.241	2.481	.015
	Motivasi Kerja	.221	.093	.231	2.372	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung = 2,481 > 1,9802 dan signifikansi 0,015 < 0,05. Demikian pula, Motivasi Kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung = 2,372 > 1,9802 dan signifikansi 0,019 < 0,05.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.281	2	233.140	11.711	.000 ^b
	Residual	2329.186	117	19.908		
	Total	2795.467	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Merujuk pada hasil estimasi statistik yang tertera dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung melampaui ambang batas F tabel (11,711 > 2,68). Temuan ini divalidasi oleh perolehan nilai probabilitas yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Hal tersebut membuktikan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.548	1.785

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,548 mengindikasikan bahwa 54,8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan dan Motivasi kerja, sementara 44,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu memberikan arahan kerja yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Pemimpin yang mampu membimbing dan memotivasi bawahan secara efektif cenderung dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang optimal dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, kurangnya koordinasi, serta terhambatnya pencapaian target perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung dan Susanti (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu mendorong semangat, tanggung jawab, serta antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaan maupun target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab, serta rendahnya produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Munir et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi dua faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, bimbingan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan motivasi kerja mampu mendorong semangat, tanggung jawab, serta antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memperoleh arahan dan dukungan dari pimpinan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai target perusahaan. Sebaliknya, apabila kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berjalan dengan baik, maka dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya koordinasi, serta rendahnya pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Margono et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengoptimalkan kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan manajerial, pemberian arahan kerja yang jelas, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan apresiasi, dukungan, serta lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat dan produktivitas karyawan. Dengan strategi yang terintegrasi, kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan koordinasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang memengaruhi semangat, komitmen, dan konsistensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Secara parsial, kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mengkoordinasikan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab, serta memperkuat hubungan kerja antar karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi, di mana kepemimpinan memberikan arahan dan pengendalian, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Kombinasi keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui penguatan kemampuan manajerial, komunikasi yang efektif, serta pemberian arahan yang jelas. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreansyah, R., & Muttaqien, M. I. (2024). Konsep dasar kepemimpinan: Dari definisi hingga tipologi pemimpin efektif. *Akhlaq: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 159–166.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal (ECOUNTBIS)*, 2(1), 1–10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, 8–13.
- Citra, S., & Susilo, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Woori Saudara Indonesia 1906 , Tbk (Divisi Corporate).
- Dwiyanto, A. (2021). Manajemen kinerja sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Lestari, F. (2022). Konsep umum tentang kepemimpinan. *Cakrawala: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 6(2), 161–166.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margono, B., Solihat, I., & Sembiring, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3562-3571.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 1 (Juni: 2026) hal: 117-130

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i1.502>

Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 123–130.

Oktaviani, R., Fauzi, A., & Suryani, L. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 123–132.

Prabowo, B., Samsudin, A., Ghoniyah, I., Elvarreta, C. D., Wally, L. F., & Carolina, A. (2024). Motivasi kerja berpengaruh pada dimensi kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15689–15700.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sari, N. P., & Rachman, A. (2022). Kepemimpinan, motivasi kerja, dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan industri manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 7(1), 40–50.

Setyoningrum, A. P., & Abdullah, M. A. F. (2024). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 397–405.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukri, S., & Rahardjo, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT ELKAU. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*.

Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan STIKES Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.

Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 45–54.

Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang ekonomi yayasan wakaf arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 530-542.

Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1123–1132.

Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja pegawai: Peran motivasi dalam pengaruh komitmen dan lingkungan kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1).

Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.