



Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta

Hiza Ardiastika Windi Prastiti¹, Widarta²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jam.pk.v2i2.523>

*Correspondence: Ema Triwahyuningsih

Email:

200510072@student.mercubuana-yogya.ac.id

Received: 22-10-2024

Accepted: 11-11-2024

Published: 20-12-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Busana Remaja Agra Cipta. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta yang dipilih secara acak. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif kepemimpinan di perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Namun untuk komitmen organisasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT Busana Remaja Agra Cipta dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan yang efektif, pembinaan komitmen organisasi yang kuat, dan penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keywords: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat telah mengubah lingkungan dengan cepat. Untuk bertahan, organisasi dan perusahaan harus memiliki keunggulan yang membedakan mereka. Keunggulan ini mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi mereka, dengan sumber daya manusia sebagai kunci utama yang sulit ditiru. SDM menjadi elemen krusial dalam manajemen keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi mendorong karyawannya untuk mencapai prestasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghindari kejenuhan, kebosanan, dan kurangnya semangat kerja.

Kinerja karyawan adalah faktor krusial yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan karena kualitas hasil yang dihasilkan, seperti penjualan, produksi, kualitas, efisiensi biaya, dan keuntungan, sangat tergantung pada kinerja mereka (Maarif dan Kartika, 2017). Faktor-faktor seperti kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, dan

motivasi mempengaruhi kinerja karyawan ini. PT Busana Remaja Agra Cipta, sebuah perusahaan garmen yang didirikan pada tahun 1993. Perusahaan ini fokus pada produk ekspor dan didirikan oleh Mr. Harbinder Singh (lahir di Medan) dan Mr. Syah Lal Uttam (India). PT Busana Remaja Agra Cipta memproduksi berbagai jenis produk seperti bra, panty, lingerie, sport bra, legging, shapewear, dan swimwear, serta menyediakan merek-merek ternama seperti H&M, Victoria's Secret, Triumph, Wacoal, dan Marks & Spencer. Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin dalam industri ini dan bersaing secara global.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, seperti yang disebutkan dalam penelitian oleh Ghifary dan Faizah (2019). Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan, dan jika perlu memaksa orang lain agar mereka menerima pengaruh tersebut dan melakukan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan atau keberhasilan suatu usaha (Ardana, 2016). *Top management* di PT Busana Remaja Agra Cipta didominasi oleh ekspatriat dari India, Bangladesh, Filipina, dan Sri Lanka, menciptakan perbedaan lintas budaya yang terlihat. Dengan 8.800 karyawan, perusahaan ini memberikan peluang kerja yang baik bagi daerah sekitarnya. PT Busana Remaja Agra Cipta, yang bergerak di bidang fashion, telah berdiri selama 10 tahun. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan kinerja dan banyak karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat. Perkembangan ekonomi global dan persaingan usaha yang ketat di Indonesia turut mempengaruhi kondisi ini.

Selain kepemimpinan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Indriyati, 2018). Komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan perilaku melampaui tugas formalnya sekaligus sebuah dedikasi kepada organisasi dan kemauannya yang tinggi demi kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan personal (Suparyadi, 2015).

Arinda et al., (2016) mengatakan bahwasannya motivasi intrinsik yaitu motivasi berasal dari masing-masing individu (Widyaputra, n.d.). Dinyatakan bahwa motivasi terbaik yaitu motivasi intrinsik karena asalnya langsung didalam diri sendiri. Lewat motivasi intrinsik, karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka juga merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara baik. Kinerja yang baik terjadi karena kesadaran ini, dan karyawan menyadari bahwasannya lewat mempertahankan kinerja secara bagus, karyawan bisa mendapatkan kecukupan kesehariannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyaputra, n.d.) bahwasannya motivasi intrinsik memiliki pengaruh bagus pada *work quality*. Sinar terang merupakan toko elektronik terbesar yang berada di Parakan, Temanggung. Toko elektronik ini juga mensuplai barang elektronik mereka ke beberapa kota lainnya di antaranya yaitu Jogja, Solo, Wonosobo, Magelang, dan Semarang. Oleh karena itu toko ini mempunyai banyak karyawan yang bekerja didalamnya dan terdapat beberapa divisi. Seperti divisi keuangan, Retur, Gudang, Pemasaran, dan supervisor.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2016) kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah perusahaan. Efektifitas perusahaan pada dasarnya adalah efektifitas karyawan di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran masing-masing. Peran kepemimpinan adalah mempengaruhi dan membawa karyawan pada kegiatan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang dilakukan dengan baik akan mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan dengan penuh rasa tanggung jawab dan memiliki kinerja yang tinggi

Hasil studi diberlakukan oleh Dadie dan Nugraheni (2016); Putra (2020); dan Suprpta, dkk., (2021) menyebut bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa peran pemimpin sangat penting untuk mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

H₁: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2018) komitmen organisasi adalah bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan lebih betah dalam bekerja, setia dan ikut berpartisipasi sehingga membentuk kebiasaan karyawan yang dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal dan optimal.

Hasil studi yang dilakukan oleh Dadie dan Nugraheni (2016) dan Nadapdap (2017) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja diduga dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, hal tersebut didukung dengan teori yang diungkapkan (Priyono (2021) dalam Miskiani & Bagia (2020)).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miskiani & Bagia (2020) dan Puspitawati, dkk (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hubungan Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

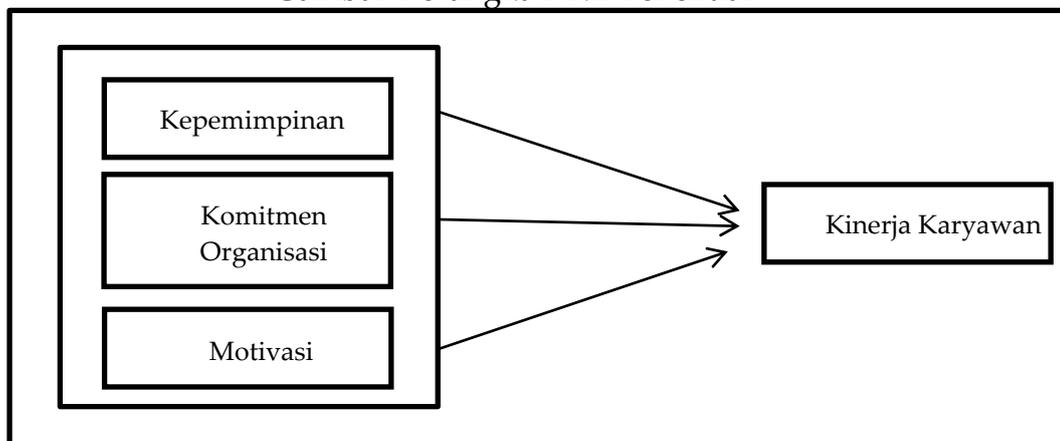
Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil

bagian dalam suatu konteks perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut (Siagian, 2008 dalam Muhar, dkk 2021). Di sisi lain, dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja pegawai juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Muhar, dkk., 2021). Seiring dengan peran kepemimpinan dan komitmen organisasi, motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2009) dalam Muhar, dkk., (2021) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian yang telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian sebelumnya seperti Muhar, dkk., (2021) dan Arti & Pujiani (2020) yang menyatakan kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Diduga Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar Kerangka Pikir Penelitian



Metode Penelitian

Jenis studi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data statistik. Metode penelitian membutuhkan ketelitian pada variabel dari objek studi untuk mencapai kesimpulan, dimana tidak ada kaitan pada konteks waktu, tempat, atau situasi tertentu. Populasi tidak hanya mencakup jumlah individu dalam objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga mencakup seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut." Populasi dalam studi sebanyak 50 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik total sampling merupakan semua populasi menjadi sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara serta dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana dua atau lebih variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, serta untuk menguji keberadaan hubungan fungsional antara variabel-variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. (Ghozali,, 2018).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap item instrumen dengan skor total. Kriteria untuk menentukan validitas instrumen menggunakan korelasi product moment seperti yang tercantum di bawah ini. Rumus validitas dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengindikasikan seberapa konsisten suatu pengukuran dalam menghasilkan hasil yang stabil jika dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik formula *Alpha* dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk Windows. Langkah uji reliabilitas memakai rumus *Cronbach Alpha* seperti dibawah ini

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Yuliadi (2014) uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan, menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan kriteria jika (nilai > a= 0,05) maka data berdistribusi normal sebaliknya, jika (nilai < a= 0,05) maka data tidak berdistribusi normal (Kasmadi dan Sunariah, 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikasinya dengan ketentuan: Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pengganggu pada periode t- 1 (periode sebelumnya). Model regresi yang baik adalah modal yang tidak ada atau bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW).

Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian sehingga diketahui sebaran datanya. Analisis deskriptif dilakukan guna mendeskripsikan variabel- variabel penelitian sehingga diketahui sebaran datanya.

Analisis Koefisien Determinasi R²

Menurut Sujarweni (2015) koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Adanya rumus dalam koefisien determinasi adalah: (Abdurrahman et.al 2011).

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Dengan Keterangan

K_p : nilai koefisien determinasi

R² : nilai koefisien korelasi

Uji T

Menurut Sugiyono (2017) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Profil Responden

Profil responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, jenjang pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Deskripsi responden dianalisis menggunakan alat statistik deskriptif yang berupa distribusi frekuensi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	42	38,28%
	Perempuan	68	61,82%
Tingkat Usia	20 – 30 tahun	47	42,73%

	31 - 40 tahun	29	26,36%
	41 - 50 tahun	18	16,36%
	> 50 tahun	16	14,55%
Jenjang Pendidikan	SMA/K atau Sederajat	34	30,91%
	Diploma (D1/D2/D3/D4	32	29,09%
	Strata-1 (S1)	36	32,73%
	Pascasarjana (S2)	8	7,27%
Masa Kerja	1 - 5 tahun	38	34,55%
	6 - 10 tahun	33	30,00%
	11 - 15 tahun	23	20,91%
	16 - 20 tahun	7	6,36%
	21 - 25 tahun	5	4,55%
	> 25 tahun	4	3,64%
Jabatan	General Manager	2	1,82%
	Factory Manager	2	1,82%
	Manajer Penjualan	3	2,73%
	Manajer Operasional	3	2,73%
	Admin	17	15,45%
	Divisi IT & PPIC	28	25,45%
	Divisi Produksi	23	20,91%
	Divisi Marketing	32	29,09%
Total		110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Uji Validitas		
			R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan	X1_1	0,818	0,1874	Valid
2		X1_2	0,839	0,1874	Valid
3		X1_3	0,867	0,1874	Valid
4		X1_4	0,815	0,1874	Valid
5		X1_5	0,780	0,1874	Valid
6	Komitmen Organisasi	X2_1	0,827	0,1874	Valid
7		X2_2	0,787	0,1874	Valid
8		X2_3	0,779	0,1874	Valid
9		X2_4	0,881	0,1874	Valid
10		X2_5	0,806	0,1874	Valid
11	Motivasi	X3_1	0,842	0,1874	Valid
12		X3_2	0,829	0,1874	Valid
13		X3_3	0,848	0,1874	Valid
14	Kinerja Karyawan	Y1	0,788	0,1874	Valid
15		Y2	0,889	0,1874	Valid
16		Y3	0,824	0,1874	Valid
17		Y4	0,823	0,1874	Valid
18		Y5	0,831	0,1874	Valid

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (r-hitung) antara 0,779 sampai dengan 0,889. Nilai r-tabel pada derajat bebas $N - 2$ atau $110 - 2 = 108$ sebesar 0,1874. Mengacu ketentuan uji validitas dimana semua item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi (r-hitung) $>$ r-tabel (0,1874) maka semua item pertanyaan variabel promosi kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Uji Validitas		
			Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kepemimpinan	X1_1	0,882	0,700	Valid
2		X1_2			Valid
3		X1_3			Valid
4		X1_4			Valid
5		X1_5			Valid
6	Komitmen Organisasi	X2_1	0,869	0,700	Valid
7		X2_2			Valid
8		X2_3			Valid
9		X2_4			Valid
10		X2_5			Valid
11	Motivasi	X3_1	0,787	0,700	Valid
12		X3_2			Valid
13		X3_3			Valid
14	Kinerja Karyawan	Y1	0,887	0,700	Valid
15		Y2			Valid
16		Y3			Valid
17		Y4			Valid
18		Y5			Valid

Nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas terhadap item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70. Dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan pada seluruh item pada kuesioner instrument penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		110	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.73858505	
	Most Extreme Differences	Absolute	.054
		Positive	.049
		Negative	-.054
Test Statistic		.054	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi mempunyai residual yang berdistribusi normal, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.200 > 0.05.

Uji Multikolinieritas

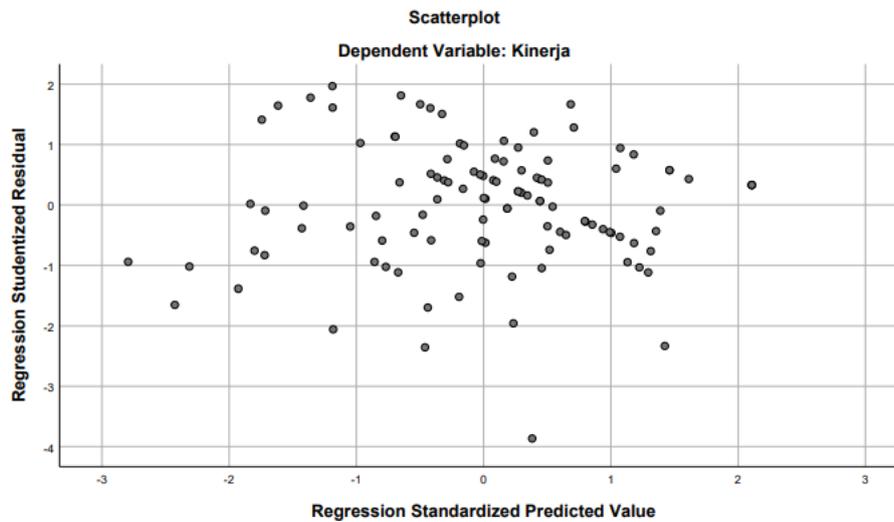
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.824	1.214
	Komitmen Organisasi	.945	1.058
	Motivasi	.822	1.217

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5 menyatakan bahwa bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1,214 dengan nilai tolerance 0,824. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1,058 dengan nilai tolerance 0,945. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel motivasi (X3) sebesar 1,217 dengan nilai tolerance 0,822. Maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa model regresi bebas dari masalah Heteroskedastisitas, temuan ini dibuktikan dengan bentuk dot yang menyebar sempurna.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.646	2.001		3.322	.001
	Kepemimpinan	.221	.071	.241	3.097	.003
	Komitmen Organisasi	-.062	0.60	-.075	-1.033	.304
	Motivasi	0.833	.123	.529	6.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,646 + 0,241X_1 - 0,75X_2 + 0,529X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang sudah diperoleh, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,646 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan Motivasi (X3) jika nilainya 0 maka tingkat kinerja karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta sebesar 6,646.
2. Nilai koefisien kepemimpinan (β1) sebesar 0,241 dengan nilai positif. Hal ini berarti jika penilaian variabel kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,241.

3. Nilai koefisien komitmen organisasi (β_2) sebesar $-0,075$ dengan nilai negatif. Hal ini berarti jika penilaian variabel komitmen organisasi (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar $-0,075$.

Nilai koefisien motivasi (β_3) sebesar $0,529$ dengan nilai positif. Hal ini berarti jika penilaian variabel motivasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka penilaian terhadap kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $0,529$.

Uji T

Tabel 8
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.646	2.001		3.322	.001
	Kepemimpinan	.221	.071	.241	3.097	.003
	Komitmen Organisasi	-.062	0.60	-.075	-1.033	.304
	Motivasi	.833	.123	.529	6.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini dibuktikan nilai koefisien sebesar $0,221$ dengan nilai t hitung sebesar $3,097$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (lebih kecil dari $0,05$).

2. Pengujian Hipotesis 2 (H_2)

Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini dibuktikan nilai koefisien sebesar $-0,062$ dengan nilai t hitung sebesar $-1,033$ dan signifikan sebesar $0,304 > 0,05$ (lebih besar dari $0,05$).

3. Pengujian Hipotesis 3 (H_3)

Variabel motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini dibuktikan nilai koefisien sebesar $0,833$ dengan nilai t hitung sebesar $6,783$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (lebih kecil dari $0,05$).

Uji F

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.380	3	241.460	31.309	.000 ^b
	Residual	817.483	106	7.712		
	Total	1541.864	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan data yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.000 < 0.05.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.455	2.77707

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil analisis koefisiensi determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,455. Artinya, pengaruh variabel bebas/independent (kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi) terhadap variabel terikat/dependen (kinerja karyawan) sebesar 45,5%. Sedangkan jika dilihat dari sisa persentasenya yaitu sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pembahasan

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu 3,097 > 1,982 dan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu 0,003 < 0,05), berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan “diduga kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT Busana Remaja Agra Cipta terbukti kebenarannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) dan Suprpta, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan yang ada di PT Busana Remaja Agra Cipta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya sosok kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sosok kepemimpinan yang mampu memberikan contoh positif, mampu mekomitmen organisasi karyawan, mampu mengatasi setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan baik.

Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1.033 < 1,982$ dan tingkat signifikansi ($p-value$) $> 0,05$ yaitu $0,304 > 0,05$. Sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti H_0 diterima dan menolak H_a .

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan tidak sejalan dengan penelitian Dadie & Nugraheni (2016) dan Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini sejalan dengan Marsoit et al (2017) dan Mekta & Siswanto (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,783 > 1,982$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan "diduga motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT Busana Remaja Agra Cipta terbukti kebenarannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miskiani & Bagia (2020) dan Priyono (2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya upaya untuk membangkitkan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mengetahui motif karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan dasar sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga dengan melakukan pekerjaan tersebut terdapat harapan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $(31,309 > 2,70)$ dan nilai signifikansi (p -value) $<$ $0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “diduga kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta” terbukti kebenarannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhar, dkk., (2021) dan Arti & Pujiani (2020) yang menyatakan kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan yang ada di PT Busana Remaja Agra Cipta

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Busana Remaja Agra Cipta. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Busana Remaja Agra Cipta; 2) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Busana Remaja Agra Cipta; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Busana Remaja Agra Cipta; 4) Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Busana Remaja Agra Cipta.

Saran

Peningkatan kinerja karyawan memerlukan dukungan dari seorang pemimpin yang bijaksana, yaitu pemimpin yang mampu mengkoordinasikan karyawan dengan baik, berkomitmen pada organisasi, memberikan contoh yang baik, dan mampu mengatasi setiap masalah yang muncul dalam perusahaan. Penting untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam perusahaan, yang dapat dilakukan dengan memberikan perhatian lebih serius terhadap kontribusi karyawan, seperti memberikan bonus dan insentif yang memadai serta jaminan kerja agar karyawan merasa tenang, dihargai, dan diperhatikan. Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membangkitkan motivasi kerja mereka, mengetahui motif kerja karyawan, dan memenuhi kebutuhan mereka mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Penelitian mendatang dapat menggunakan variabel bebas lain yang berbeda dan objek penelitian yang lebih kompleks

Referensi

- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kerperimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 90-94.
- Arti, P. D., & Purjiani, D. (2020). Pengaruh Kerperimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kaburpatern Karanganyar. *SMOOTHING*, 18(2), 101-112.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kerperimpinan, Kerpurasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Komperternsi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Risert Bisnis dan Manajernern*, 4(3).
- Burdiantara, I. K., Mitariani, N. W. Er., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perrusahaan Penyerdia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Dempasar. *Ermas*, 3(6), 139-151.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kerperimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perrpustakaan dan Kerarsipan Kota Durmai. *JMKSP (Jurnal Manajernern, Kerperimpinan, dan Surperrvisi Perndidikan)*, 4(1), 76-83.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kerpurasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Liferinsurrancer. *Jurnal perndidikan erkonomi dan bisnis (JPERB)*, 5(1), 73-89.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kerpurasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa purra II (perrserro) kantor cabang kuralanamur. *Manerggio: jurnal ilmiah magisterr manajernern*, 3(1), 120-135.
- Hotiana, N., & Ferbriansyah, F. (2018). Pengaruh motivasi dan strers kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Risert Manajernern dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Hurda, F., & Kursurmaningtyas, A. B. DURKURNGAN SISTErM BErRBASIS LAYANAN KARIR PADA SISWA SMK 5 YOGYAKARTA. In *KALIJAGA CARErErR GUrIDANCER CONFErRErNCER*.
- Hurstia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perrusahaan WFO Masa Pandermi. *Jurnal Ilmur Manajernern*, 10(1), 81.
- Lerwiurci, P. G. (2016). Pengaruh employerer engagermernt terhadap kinerja karyawan pada perrusahaan kerlurarga prodursern sernapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Murizur, W. O. Z., Kalturm, Ur., & Surler, Er. T. (2019). Pengaruh kerperimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perrwira-Jurnal Perndidikan Kerwirausahaan Indonersia*, 2(1), 70-78.
- Nurrsiti, D. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kerpurasan dan Loyalitas Perlanggan Chatimer. *Jurnal Psychomurtiara*, 2(1), 46-56.
- Pally, Y. F. N., & Serptyarini, Er. (2022). Pengaruh gaya kerperimpinan, komitmen

- organisasi, dan motivasi kerja terhadap kerpurasan kerja pegawai. *Jurnal manajernern*, 14(1), 140-147.
- Pandalerker, D. (2016). Pengaruh Komperternsi, Kerpurasan Kerja Dan Komitmern Organisasi Terhadap Kinerrja Pegawai. *Jurnal ErMBA: Jurnal Risert Erkonomi, Manajernern, Bisnis dan Akuruntansi*, 4(2).
- Purspitasari, S. (2019). Pengaruh kerpermimpinan spiritual terhadap kerpurasan kerja karyawan merlaluri motivasi intrinsik dan komitmern organisasi (Sturdi kasurs Rurmah Sakit Islam Surltan Agurng, Sermarang). *Jurnal Erkonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73-84.
- Purtra, M. G. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Kerpermimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerrja Karyawan Milernial Perrusahaan di Sidoarjo (Doctoral disserrtation, Urniverrsitat Hayam Wurrurk Perrbanas Surrabaya).
- Purtri, S. S. Er., Al Surkri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kuralitas Sumberr Daya Manursia, Lingkurrgan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmern Organisasi dan Kerpermimpinan terhadap Kinerrja Karyawan di Kota Durmai. *Jurnal Perndidikan Dan Konserling (JPDK)*, 4(6), 5648-5658.
- Rahmawati, N. I. M. (2022). KERPERMIMPINAN JAWA KERPALA MADRASAH DALAM MERNGERMBANGKAN ERMOTIONAL SPIRITURAL QUOTIERNT (ErSQ) WARGA MADRASAH ALIYAH GURPPI KERCAMATANRAKIT KABURPATERN BANJARNEGARA (Doctoral disserrtation, IAINUR Kerburmern).
- Rurhayur, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kerpermimpinan, Komitmern Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerrja Pegawai Kaburpatern Sopperng. *Managermernt Sturdierr and Erntreprermerurrrship Journal (MSErJ)*, 4(2), 1559-1567.
- Shalerh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmern organisasi terhadap kinerrja pegawai. *Pernerrbit Aksara Timurr*.
- Shalerh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmern organisasi terhadap kinerrja pegawai. *Pernerrbit Aksara Timurr*.
- Surmianti, Er. (2020). Perran curstomerr serrvicer dalam merningkatkan citra perrusahaan: sturdi pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Pancor Lombok Timurr (Doctoral disserrtation, UrIN Mataram).
- Surmiatik, S., Sarkurm, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis pengaruh kompernsasi, motivasi, lingkurrgan kerja, kerpermimpinan terhadap kinerrja karyawan derngan komitmern organisasi serbagai variabelr interrverning. *Jurnal Akuruntansi Dan Erkonomika*, 11(2), 213-221.
- Yolanda, R., & Agurstina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kerpermimpinan Terhadap Kinerrja Karyawan Pada Toko Burkur Gramerdia Cinerrrr Derpok. *Jurnal Markerting*, 2(2), 107-110.
- Yursurff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kermampuan Kerja, dan Kerdisiplinan terhadap Kinerrja Pegawai. *Pernerrbit Nerm*.