

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KURIR
JNE DI SURABAYA****Agym Mahendra Alamsyah¹, Mirza Al Khatami², Vianta Reva Nata Kusuma³, Nindya
Kartika Kusmayati⁴**^{1,2,3,4}STIE Mahardhika Surabaya, IndonesiaEmail: agymmahendra@gmail.com¹, mirzaalkhatami07@gmail.com²,
viannatakusuma@gmail.com³, nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id⁴**Abstrak**

JNE merupakan perusahaan ekspedisi terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang ekspedisi dan logistik. JNE merupakan perusahaan yang wilayah distribusinya meliputi seluruh Indonesia dan sampel yang digunakan penelitian ini bertempat di Surabaya. Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja kurir JNE di Surabaya. Jenis metode pendekatan kuantitatif ini dipilih oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu spss series 30. Penelitian ini menggunakan 63 responden dari karyawan JNE di Surabaya. Teknik yang digunakan adalah teknik uji validitas, uji persamaan regresi linier berganda dan, uji simultan, serta uji parsial digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil persamaan linier berganda diketahui nilai konstanta sebesar 4,952 menunjukkan bahwa nilai konstanta bertanda positif yang artinya jika variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,952. Dengan nilai koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,959 dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja (Y) sebesar 0,959 atau 95,9% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien Kepemimpinan (X2) sebesar 0,151 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y), artinya apabila variabel Kepemimpinan (Y) mendapat kenaikan sebesar 15,1% maka variabel Kinerja (Y) akan mendapat kenaikan sebesar 0,151 atau 15,1% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Peneliti menemukan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y), dengan nilai T hitung sebesar 6,160 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,000. Sebaliknya variabel Kepemimpinan (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai T hitung sebesar 0,947 lebih kecil dari nilai T tabel sebesar 2,000. Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh peneliti bahwa mendapatkan F hitung 20,536 lebih besar dari t tabel 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa JNE Surabaya membutuhkan kepemimpinan yang lebih baik untuk mendorong para pekerjanya agar lebih berkualitas. Maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE di Surabaya. Jadi berarti karyawan pada perusahaan JNE di Surabaya telah mendapatkan motivasi kerja yang baik

dan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE di Surabaya. Karena pimpinan pada perusahaan JNE di Surabaya memiliki komunikasi yang kurang efektif dengan karyawan JNE di Surabaya. Saran yang dapat diberikan kepada peneliti yaitu Karyawan pada perusahaan JNE di Surabaya harus tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja. Pimpinan juga harus memberikan kepemimpinan yang lebih baik kepada karyawan JNE di Surabaya.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja.

Abstract

JNE is the largest expedition company in Indonesia engaged in expeditions and logistics. JNE is a company whose distribution area covers all of Indonesia and the sample used by the research took place in Surabaya. Problem found in this study is the lack of work motivation, which results in poor performance. The study aims to determine whether work motivation and leadership can affect the performance of JNE couriers in Surabaya. This type of quantitative approach method was chosen by researchers using spss tools series 30. This study used 63 respondents from JNE employees in Surabaya. The techniques used are validity test techniques, linear regression equation tests and, simultaneous tests, and partial tests used to analyse data. Based on the results of the multiple linear equation, it is known that the constant value of 4,952 indicates that the constant value is positive which means that if the Motivation (X1) and Leadership (X2) variables so that the Performance (Y) variable will increase by 4,952. With a Motivation coefficient (X1) of 0.959, it can be concluded that if there is an increase in the variable by one unit, it will cause an increase in Performance (Y) of 0.959 or 95.9% with the assumption that the other variables remain. The Leadership (X2) coefficient of 0.151 indicates that the Leadership (X2) variable has a positive influence on Performance (Y), meaning that if the Leadership (Y) variable gets an increase of 15.1%, the Performance (Y) variable will get an increase of 0.151 or 15.1% assuming that the other variables remain. Researchers found that the motivation variable (X1) has a significant influence on the variable (Y), with T count 6.160 which is higher than T table 2.000. Conversely, the leadership variable (X2) has no effect on the performance variable (Y) with a T count of 0.947 which is lower than the T table of 2,000. Based on the results of the F test obtained by the researcher that getting F count 20.536 is greater than 3.15 T table so it can be concluded that motivation and leadership simultaneously affect performance. Research indicates that JNE Surabaya needs better leadership to encourage its workers to be more qualified. So it is concluded that motivation has a positive and significant effect on the performance of JNE employees in Surabaya. So it means that employees at the JNE company in Surabaya have received good motivation to work and Leadership has a negative and insignificant effect on JNE Employee Performance in Surabaya. Because the leader at the JNE company in Surabaya has ineffective communication with JNE employees in Surabaya. Suggestions that can be given to researchers are Employees at JNE companies in Surabaya

must remain consistent in improving performance. Leaders must also provide better leadership to JNE employees in Surabaya.

Keywords: *Motivation, Leadership, Performance.*

A. PENDAHULUAN

Industry Perusahaan ekspedisi yang ada di Indonesia dalam sektor pengiriman barang telah mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satu Perusahaan besar yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan layanan pengiriman barang di Indonesia adalah ekspedisi JNE (Jalur Nugraha Ekakurir). Munculnya persaingan global yang kompetitif, secara tidak langsung Perusahaan untuk mencari SDM yang berkualitas dan terampil agar Perusahaan tetap eksis bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat menjadi karyawan Perusahaan ekspedisi JNE, memiliki rasa motivasi kerja sangatlah penting untuk memastikan kelancaran operasional dan tercapainya tujuan perusahaan yang salah satunya adalah memberikan layanan pengiriman barang yang tepat waktu dan berkualitas. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang bagus cenderung bekerja dengan lebih produktif, disiplin dan penuh tanggung jawab. Dalam Perusahaan ekspedisi sangat menuntut ketepatan waktu, semangat kerja yang tinggi akan membantu memastikan pengiriman dilakukan sesuai jadwal dan mengurangi risiko keterlambatan yang dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. Motivasi kerja karyawan muncul berasal dari diri sendiri yang akan menyebabkan karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan Perusahaan dengan hasil yang sangat maksimal. Motivasi merupakan keseluruhan proses yang bertujuan memberikan dorongan kepada karyawan agar bersedia bekerja secara tim tanpa adanya paksaan [1]

Untuk mencapai Perusahaan ekspedisi yang kompetitif, peran kurir menjadi elemen kunci dalam memastikan keberhasilan layanan pengiriman. Kurir ekspedisi bertanggung jawab atas pengantaran barang dengan tepat waktu, menjaga keamanan paket serta memberikan pelayanan yang profesional kepada pelanggan. Dalam menjalankan tugasnya, kurir menghadapi berbagai tantangan seperti tekanan waktu serta kondisi kerja yang bervariasi di lapangan. Oleh karena itu, faktor kepemimpinan dalam perusahaan ekspedisi memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan dan kinerja para kurir.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, serta strategi yang tepat dalam menangani kendala operasional akan membantu meningkatkan kualitas kerja kurir. Selain itu, kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, pemimpin yang profesional tidak cuman mampu mengarahkan tim, tetapi juga membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis. Sangatlah penting bagi perusahaan ekspedisi untuk tidak cuman berfokus pada aspek operasional dan teknologi, tetapi juga pada aspek kepemimpinan yang bisa menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun tim kurir yang kompeten, loyal, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan. Melalui kepemimpinan yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi layanan, memperkuat reputasi, serta mempertahankan daya saing di industri ekspedisi yang terus berkembang. Perusahaan memiliki berbagai cara untuk menjaga karyawannya tetap bertahan di perusahaan adalah dengan mengatur serta mengimplementasikan manajemen yang baik dan terstruktur.

B. KAJIAN LITERATUR

MOTIVASI

Motivasi kerja faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kurir dalam industri jasa pengiriman Perusahaan JNE. Dengan adanya motivasi kerja yang sangat bagus, karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dengan penuh antusias dan energi positif. Motivasi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik dalam aspek produktivitas, efisiensi, maupun kreativitas. Motivasi kerja merupakan Pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendukung mereka dalam menghadapi situasi yang menantang organisasi dengan rela tanpa paksaan [2]. Dengan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan sangatlah penting untuk kondisi sosial di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, Pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas dipandang sebagai faktor utama dalam meningkatkan kondisi sosial di dalam perusahaan, di mana sumber daya tersebut bisa mencakup tenaga kerja [3]. Sumber daya manusia yang menempati posisi yang strategis memiliki peran vital dalam mendorong tujuan organisasi secara efektif dan efisien [3]. Memiliki rasa motivasi kerja sebagai karyawan sangatlah penting agar perusahaan dapat merancang strategi yang tepat. Pimpinan memberikan motivasi yang

postitif dan sesuai, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal tanpa merasa terpaksa. Motivasi yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh dalam perusahaan, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung lebih optimal dan efisien. Karyawan memiliki motivasi kerja itu sangatlah penting karena akan mendahulukan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan yang benar untuk mencapai tujuan Perusahaan dan kemajuan organisasi. Agar karyawan dapat menunjukkan performa kerja secara optimal sesuai dengan target yang ditetapkan. Perusahaan perlu memiliki pemimpin yang mampu memberikan motivasi secara konsisten kepada para karyawan. Dengan memiliki rasa motivasi tersebut, karyawan akan memiliki semangat untuk mencurahkan tenaga dan pikiran demi menyelesaikan pekerjaannya. Namun, memberikan motivasi bukanlah tugas yang mudah, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan yang berbeda-beda.[4]. Ketika pimpinan perusahaan secara konsisten memberikan motivasi kepada karyawan, hal ini dapat mendorong tercapainya kinerja yang optimal sesuai dengan standar perusahaan. Pada dasarnya, motivasi berasal dari dalam diri individu, yang tumbuh dari kesadaran akan nilai dan manfaat pekerjaan yang dijalankannya. [4].

KEPEMIMPINAN

Seiring dengan perkembangan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, perusahaan harus mampu beradaptasi agar tetap bertahan. Salah satu faktor penting dalam menghadapi tantangan ini adalah kesiapan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pemimpin harus mampu menciptakan strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pemberian motivasi, maupun penerapan kebijakan yang mendukung produktivitas. Dengan kepemimpinan yang baik, perusahaan dapat menghadapi dinamika perubahan dan tetap mempertahankan daya saingnya di industri. Faktor-faktor utama seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki peran krusial dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kepemimpinan transformasional, yang mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawan, sangat berperan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. [5]. Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi dan mendorong semangat kerja karyawan untuk meraih hasil yang lebih optimal, melalui penyampaian visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta pemberian dukungan

emosional. [5]. Komunikasi yang efektif menjadi elemen penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin harus mampu menyampaikan ide, harapan, serta strategi yang sangat mudah dipahami dan sangat diterima oleh karyawan. Komunikasi yang baik juga menciptakan keterbukaan dan kepercayaan, sehingga karyawan merasa lebih terlibat dalam proses kerja.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan suatu indikator utama kesuksesan perusahaan [5]. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana karyawannya bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Jika karyawan bekerja dengan optimal, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan indikator efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diperoleh dari organisasi [5]. Hal ini mencakup bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sangat sesuai dengan standar yang di targetkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik berarti seorang karyawan mampu mencapai hasil yang optimal, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kepuasan. Konsistensi kinerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan pelanggan, memperkuat reputasi merek, serta mendukung keberlangsungan usaha. Maka dari itu, upaya untuk agar karyawan memahami, mengevaluasi Peningkatan kinerja karyawan merupakan elemen integral dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, guna mewujudkan organisasi yang mampu berkembang dan beradaptasi di tengah dinamika dunia bisnis yang terus berubah. [6]

C. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dengan berdasarkan pada filosofi positivisme, yang bertujuan untuk menyelidiki suatu populasi dengan menggunakan sampel tertentu[7]. Sampel acak adalah metode pengambilan sampel Dimana setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada kurir JNE yang bertugas di wilayah Surabaya. Dari total responden, sebanyak 63 orang berhasil mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut. Untuk menganalisis data, peneliti menerapkan metode

regresi linier berganda serta melakukan uji validitas, uji t dan uji f guna memperoleh hasil yang mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistic.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Karakteristik Responden

Sebanyak 63 kurir JNE Express yang bertugas di wilayah Surabaya turut berpartisipasi dalam penelitian ini.

- Dilihat dari jenis kelamin, rata-rata responden yaitu laki-laki sebanyak 60 orang, sedangkan hanya 3 responden yang berjenis kelamin perempuan.
- Jika dilihat dari kelompok usia, sebanyak 12 responden berada dalam rentang usia 20 sampai 25 tahun, 30 responden berusia antara 26 sampai 30 tahun, 15 orang berusia 31 sampai 36 tahun, dan sedangkan dengan rentang usia 36 sampai 40 tahun terdapat 6 responden.

2. Uji Validitas

Validitas adalah tahapan dari sebuah penelitian untuk menguji yang akan diukur. Dalam penelitian ini, untuk memeriksa validitas pernyataan dengan menggunakan program analisis statistik excel dan SPSS. Apabila nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai semestinya, maka elemen pernyataan dianggap valid.

NO	Pernyataan	Sig.(2-tailed)	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	X1.1	.038	.05	<i>Valid</i>
2	X1.2	.001	.05	<i>Valid</i>
3	X1.3	.001	.05	<i>Valid</i>
4	X1.4	.001	.05	<i>Valid</i>
5	X1.5	.001	.05	<i>Valid</i>
6	X2.1	.047	.05	<i>Valid</i>
7	X2.2	.031	.05	<i>Valid</i>
8	X2.3	.025	.05	<i>Valid</i>

9	X2.4	.035	.05	Valid
10	X2.5	.001	.05	Valid
11	Y1.1	.001	.05	Valid
12	Y1.2	.001	.05	Valid
13	Y1.3	.001	.05	Valid
14	Y1.4	.001	.05	Valid
15	Y1.5	.001	.05	Valid
16	Y1.6	.007	.05	Valid
17	Y1.7	.001	.05	Valid

Dari tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pernyataan di atas semua valid karena nilai sig.(2-tailed) dari setiap variabel lebih kecil dari nilai signifikannya semestinya.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.952	3.111		1.592	0.117
Motivasi	0.959	0.156	0.618	6.16	<.001
Kepemimpinan	0.151	0.159	0.095	0.947	0.348

a. Dependent Variable: kinerja

Regresi linier berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen[8]. Dalam penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk menilai sejauh mana motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4.952 + 0.959X_1 + 0.151X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta 4.952 menunjukkan bahwa nilai konstanta positif yang berarti jika variable Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) menyebabkan variable Kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 4.952.

- Koefisien dari variable Motivasi (X2) sebesar 0.959, yang berarti jika ada kenaikan variable Motivasi (X1) sebesar satu satuan akan menimbulkan dampak kenaikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) senilai 0.959 atau 95,9% dengan dugaan variable yang lain tetap.
- Koefisien regresi untuk variable Kepemimpinan (X2) yaitu 0.151. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y). Yang berarti kalau variable Kepemimpinan (X2) terdapat peningkatan senilai 15,1% sehingga variable Kinerja (Y) akan menyebabkan kenaikan senilai 0.151 atau 15,1%. Dengan asumsi bahwa variable lainnya tetap.

2. Uji T (Uji Parsial)

Dalam menentukan signifikan parsial dari variable motivasi dan kepemimpinan terhadap variable kinerja peneliti menggunakan Uji T.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- Nilai t hitung sebesar 6,160 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,000. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Sementara itu, nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X2) yaitu 0,947, yang lebih kecil 2 dibandingkan nilai T tabel 2,000, dengan nilai signifikansi sebesar 0,348 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua H2 ditolak, sehingga ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
Regression	265.643	2	132.822	20.536	<,001 ^b
Residual	388.071	60	6.468		
Total	653.714	62			
Total	653.714	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Uji F dipergunakan untuk mencari tahu apakah variabel-variabel terikat secara bersama berpengaruh terhadap variabel bebas. Uji F diterapkan untuk mencari tahu apakah motivasi dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan JNE di Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, diperoleh nilai F hitung senilai 20,536 yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel yakni 3,15. Selain itu, nilai signifikansinya senilai 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 batas signifikansi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Variabel Motivasi (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,160, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,000, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan JNE di Surabaya. Temuan ini juga mencerminkan bahwa tingkat motivasi karyawan dinilai sangat memuaskan oleh para responden.

Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung $0,947 < \text{nilai } t \text{ tabel } (2,000)$ dan nilai sig 0,348 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka, variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan JNE di Surabaya. Dengan demikian, menurut karyawan JNE di Surabaya.

Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Kepemimpinan (X2)

Hasil dari pengujian T menunjukkan bahwa model uji validitas yang diterapkan dalam penelitian ini terbukti layak. Proses pengolahan uji validitas tersebut telah melalui beberapa tahapan untuk menjawab hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Dari perhitungan persamaan linier berganda, dapat diketahui bahwa konstanta 4.952 menunjukkan bahwa nilai konstanta positif yang berarti jika variabel Motivasi (X1) dan

Kepemimpinan (X2) mengalami kenaikan senilai 4.952 maka variable Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan senilai 4.952.

Koefisien dari variable Motivasi (X1) sebesar 0.959 berarti bahwa jika ada kenaikan variable Motivasi (X1) sebesar satu satuan akan menimbulkan dampak kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.959 atau 95,9% dengan asumsi variable yang lain tetap.

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,151 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 15,1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,151 atau 15,1%, dengan asumsi variabel lainnya dalam model tetap konstan.

Pada uji T variabel Motivasi (X1) dinyatakan positif karena nilai pada t hitung (6.160) > nilai t tabel (2.000) dengan signifikansi variabel Motivasi (X1) $0.001 < 0.050$ dan koefisien positif, yang berarti bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian uji t pada variabel Kepemimpinan (X2) dinyatakan negatif karena pada nilai t hitung (0.947) < nilai t tabel (2.000) dengan tingkat signifikansi variabel Kepemimpinan (X2) $0.348 > 0.05$ dan koefisien negatif, jadi dapat diberi kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y). Disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif antara kepemimpinan dengan karyawan JNE di Surabaya dan Kurangnya kemampuan dalam mengembangkan strategi.

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3), ditemukan bahwa variabel motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di JNE Surabaya. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 20,536, yang lebih besar dari F tabel 3,15. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dihasilkan dari hasil analisis data diatas yaitu bahwa pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan JNE Di Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Di Surabaya. Dapat diartikan bahwa karyawan pada perusahaan JNE di Surabaya sudah mendapatkan motivasi bekerja dengan baik. Karyawan JNE di Surabaya berkomitmen dalam mencapai tujuan, Memiliki kerja sama tim yang efektif dalam bekerja, serta memiliki Kinerja tinggi dan konsisten.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan JNE di Surabaya, yang berarti perubahan dalam kepemimpinan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pemimpin pada perusahaan JNE di Surabaya memiliki komunikasi yang kurang efektif terhadap karyawan JNE di Surabaya dan kurangnya kemampuan dalam mengembangkan strategi.
3. Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE di Surabaya.

SARAN

Saran yang dapat diberikan pada peneliti untuk perusahaan JNE Di Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan pada perusahaan JNE di Surabaya harus tetap mempertahankan komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan JNE di Surabaya.
2. Karyawan di perusahaan JNE di Surabaya harus tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja.
3. Pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang lebih baik pada karyawan JNE di Surabaya.
4. Pemimpin harus bisa mendorong karyawan yang memiliki kompetensi yang diperlukan JNE di Surabaya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Pemimpin harus menjaga komunikasinya kepada karyawan JNE di Surabaya. Pemimpin perlu meningkatkan pengembangan strategi pada karyawan untuk masa depan perusahaan JNE di Surabaya.
6. Pemimpin perlu meningkatkan pengembangan strategi pada karyawan untuk masa depan perusahaan JNE di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

P. K. Kerja, M. Kerja, and M. Talenta, “), 2) 1,” vol. 12, pp. 352–361, 2023.

- Jiwo Ramiaji, Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, and Ridwan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa,” *J. Ilm. Ekon. Dan Manaj.*, vol. 2, no. 8, pp. 403–410, 2024, doi: 10.61722/jiem.v2i8.2311.
- K. S. Nindhi Ferina, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung,” *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, p. 2, 2024.
- Firman and F. L. Dirwan, “Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan,” vol. 7, no. 4, pp. 425–435, 2024.
- H. P. D. Daeli, T. A. A. Amzul, S. Y. Purnomo, L. Gunawan, A. Prihatni, and L. Gunawan, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur,” *J. TADBIR Perad.*, vol. 4, no. 2, pp. 404–419, 2024, [Online]. Available: <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- P. S. Manajemen, U. T. Jakarta, P. S. Manajemen, U. T. Jakarta, and P. Korespondensi, “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN Latar belakang organisasi . Karyawan yang mencapai tingkat kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan pemahaman terhadap peran mediasi kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja produk . Karya,” vol. 06, no. 02, pp. 478–493, 2024.
- Rustiana, C. S. Kirono, N. Yuningsih, and E. D. Astuti, “PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express),” *J. Pelita Ilmu*, vol. 15, no. 02, pp. 106–116, 2021.
- M Dea, “Berganda,” *Repos. STEI*, pp. 28–38, 2021.