



## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muhyi Bazana Putra

Muhammad Badri Annury<sup>1\*</sup>, Syahrums Agung<sup>2</sup>, Widhi Ariyo Bimo<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia.

Email : [badriannury@gmail.com](mailto:badriannury@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [syahrumsagung55@gmail.com](mailto:syahrumsagung55@gmail.com)<sup>2</sup>, [widhi@uika-bogor.ac.id](mailto:widhi@uika-bogor.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract,** This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Muhyi Bazana Putra with a sample of 53 respondents. The method used is a quantitative approach by distributing questionnaire research instruments to employees which are processed using a computer application. This study was conducted at PT. Muhyi Bazana Putra. The variables of leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) are processed using correlation analysis, regression analysis, t-test, F-test and coefficient of determination. The results of the study using the t-test indicate that the leadership variable (X1) has no effect but is significant on employee performance (Y) and the work motivation variable (X2) has an effect and is significant on employee performance (Y). While the F test shows that leadership (X1) and work motivation (X2) together have an effect and are significant on employee performance (Y). The Adjusted R square value is 0.459 or 45.9% which means that the leadership and work motivation variables can explain the changes that occur in employee performance variables, by 45.9% and the remaining 54.1% is explained by other variables that are not studied.

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

**Abstrak,** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Muhyi Bazana Putra dengan sampel yang digunakan berjumlah 53 orang responden. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan melakukan penyebaran instrumen penelitian kuesioner kepada karyawan yang diolah menggunakan aplikasi komputer. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Muhyi Bazana Putra. Variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diolah menggunakan analisis korelasi, analisis regresi, uji t, uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Adjusted R square sebesar 0.459 atau 45,9% yang memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, sebesar 45,9% dan sisanya sebesar 54,1% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

### 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini ditandai dengan perubahan yang signifikan di berbagai sektor. Tentunya memiliki suatu tujuan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukan. Sumber daya manusia menjadi kunci penting bagi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan sumber daya yang dapat berkerja secara efektif serta efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor utama pada sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dirancang berdasarkan tujuan visi untuk kepentingan manusia serta pada pelaksanaan misinya

Received: Agustus 11, 2024; Revised: Agustus 25, 2024; Accepted: September 17, 2024; Published: September 20, 2024

dikelola dan diurus oleh manusia. Sehingga sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam perubahan serta penentu jalannya suatu organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan atau tujuan dalam sebuah organisasi. Perusahaan menjadi salah satu organisasi yang melakukan banyak sekali macam cara pada pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya guna mencapai tujuan yang telah di tentukan sebagai bentuk upaya untuk mempertahankan eksistensinya. Sekian banyaknya sumber daya yang dikelola salah satunya adalah sumber daya manusia sebagai aspek utama bagi suatu perusahaan yang wajib di kelola secara maksimal menggunakan sistem melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). “Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap instansi yang harus diberdayakan oleh perusahaan, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa” (Amelyawati, 2023).

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hal ini tentu tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas seorang pemimpin dalam menentukan tujuan arah sebuah perusahaan. Kepemimpinan merupakan hal yang begitu penting dalam manajerial, karena adanya kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan memiliki motivasi serta dorongan dalam melakukan tugasnya. Menurut pendapat (Fahmi, 2016) “kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan merupakan motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mendorong suatu keinginan dengan melakukan aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya untuk ditingkatkan. Agar mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menyampaikan motivasi yang baik pada seluruh karyawannya agar tercapainya prestasi kerja yang baik serta kualitas kerja yang maksimal. Menurut pendapat (Wicaksono, 2017) “motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan tidak saling menyalahkan antara sesama karyawan”. Oleh karena itu perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan memperoleh tujuan, ditentukan dari penilaian kinerja yang di peroleh dari sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu manajemen dalam suatu perusahaan haruslah dapat memotivasi sekaligus mengelola SDM dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja yang ingin dicapai. Menurut (Riniwati, 2016) “kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau

produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan”. Kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong, 2016) kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jumlah populasi keseluruhan karyawan pada PT. Muhyi bazana Putra yang berjumlah 53 orang karyawan dengan menggunakan penentuan teknik sampel jenuh yang dimana semua populasi karyawan digunakan sebagai sampel.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka dengan menggunakan berbagai macam rumus. Menurut (Sujarweni, 2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Model skala pengukuran yang akan digunakan adalah skala Likert, peneliti menggunakan skala dalam penelitian ini dikarenakan skala ini yang paling mudah untuk digunakan dan mudah untuk dimengerti tidak hanya untuk peneliti tapi juga untuk responden. Menurut (Suwandi, 2018) “skala Likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu objek atau fenomena Pendidikan”.

## 3. HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Objek Penelitian

#### Analisis Deskriptif

**Tabel 1 Analisis Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	<i>Mi</i>	<i>Ma</i>			<i>Std.</i>
	<i>Ra</i>	<i>nim</i>	<i>xim</i>		<i>Deviati</i>
<i>N</i>	<i>nge</i>	<i>um</i>	<i>um</i>	<i>Mean</i>	<i>on</i>

	Sta tisti c	Sta tisti c	Sta tisti c	Sta tisti c	Sta tisti c	Std. Erro r	Statisti c
Total_x1	53	16	42	58	50.	.464	3.377
					70		
Total_x2	53	10	34	44	38.	.384	2.796
					62		
Total_y	53	13	52	65	56.	.437	3.183
					98		
Valid N (listwise )	53						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa nilai minimum, maksimum, *mean* dan standar deviasi. Analisis deskriptif dilakukan pada sampel yang digunakan pada PT Muhyi Bazana Putra. Berikut merupakan hasil statistik deskriptif dengan kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan

### Gambaran Responden

Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada penelitian ini terdapat jumlah responden yaitu sebanyak 53 responden. Berikut ini akan disajikan data tentang hasil deskripsi yang menggambarkan karakteristik dari 53 responden yang di gunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
17 – 20 Tahun	1	1,9%
20 – 30 Tahun	43	81,1%
30 – 40 Tahun	8	15,1%
> 40 Tahun	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas yakni pekerja yang berumur 17–20 tahun berjumlah 1 pegawai atau 1,9%, pegawai yang berusia diantara 20 – 30 tahun berjumlah 43 pegawai atau 81,1%, pegawai 30 – 40 tahun berjumlah 8 pegawai atau 15,1%, serta pegawai yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 1 pegawai atau 1,9%. Menunjukkan bahwa PT. Muhyi Bazana Putra memperkerjakan karyawan yang lebih muda untuk mencerminkan preferensi atau kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya yang dinamis dan berenergi.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	20	37,7%
Laki-Laki	33	62,3%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Dari data tabel diatas maka dapat diketahui bahwasanya responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 pegawai atau setara 62,3% dari jumlah responden secara komprehensif, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 karyawan atau setara 37,7% dari jumlah keseluruhan responden. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada PT. Muhyi Bazana Putra yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi dari jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Meskipun begitu hal ini menunjukkan proporsi karyawan perempuan yang signifikan menunjukkan adanya keragaman gender maupun kesetaraan gender ditempat kerja.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	18	34%
S1	35	66%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Dilihat dari tabel diatas, dari hasil penelitian pada 53 responden karyawan pada PT. Muhyi Bazana Putra diperoleh data pegawai yang berpendidikan terakhir tingkat SMA/SMK sebanyak 18 pegawai atau 34% dari jumlah keseluruhan responden, pegawai yang memiliki tingkat Pendidikan Strata-1 (S1) sejumlah 35 pegawai ataupun 66% dari jumlah keseluruhan responden. Data tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan Sarjana merupakan yang paling ideal dengan karakteristik dan prosedur yang di tetapkan perusahaan pada Perusahaan PT. Muhyi Bazana Putra.

## Analisis Data

### Uji Validitas

**Tabel 5 Uji Validitas**

Var iab	Item Pertan yaan	R Hitu ng	R Tabel (Signifik ansi 5%)	Keteranga n
<b>X<sub>2</sub></b>	X1.1	0,604		<i>Valid</i>
	X1.2	0,520		<i>Valid</i>
	X1.3	0,487		<i>Valid</i>

X1.4	0,476		Valid
X1.5	0,440		Valid
X1.6	0,494	0,2706	Valid
X1.7	0,441		Valid
X1.8	0,447		Valid
X1.9	0,511		Valid
X1.10	0,441		Valid
X1.11	0,425		Valid
X1.12	0,540		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item pada pernyataan kuesioner yang berjumlah 34 butir adalah valid, dikarenakan hasil perhitungan seluruh r hitung dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari angka pada r tabel yaitu sebesar 0,2706. Terdapat hasil nilai tertinggi pada tabel variable (X1) dengan item indikator pertanyaan X1.1 yaitu 0,604 “Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan”. Serta terdapat hasil nilai terendah pada variabel kepemimpinan (X1) dengan item indikator pertanyaan X1.11 yaitu 0,425 “pemimpin berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya”. Mengapa demikian dikarenakan dalam penelitian ini terdapat perbedaan antara relevansi dan kondisi yang terjadi dilapangan dengan pertanyaan kuesioner.

Var iab el	Item Pertan yaan	R Hitu ng	R Tabel (Signifik ansi 5%)	Keteranga n
X <sub>2</sub>	X2.1	0,509		Valid
	X2.2	0,457		Valid
	X2.3	0,525		Valid
	X2.4	0,520		Valid
	X2.5	0,529	0,2706	Valid
	X2.6	0,549		Valid
	X2.7	0,541		Valid
	X2.8	0,539		Valid
	X2.9	0,527		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas yang berjumlah 34 butir dapat dinyatakan valid, dikarenakan hasil perhitungan seluruh r hitung dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari angka pada r tabel yaitu sebesar 0,2706. Terdapat hasil nilai tertinggi pada tabel variable (X2) dengan item indikator pertanyaan X2.6 yaitu 0,549 “Lingkungan kerja yang

bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan”. Serta terdapat hasil nilai terendah pada variabel kepemimpinan (X2) dengan item indikator pertanyaan X2.2 yaitu 0,457 “Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja”. Mengapa demikian dikarenakan dalam penelitian ini terdapat perbedaan antara relevansi dan kondisi yang terjadi dilapangan dengan pertanyaan kuesioner.

Var iab el	Item Pertan yaan	R Hitu ng	R Tabel (Signifik ansi 5%)	Keteranga n
Y	Y.1	0,564	0,2706	Valid
	Y.2	0,337		Valid
	Y.3	0,446		Valid
	Y.4	0,509		Valid
	Y.5	0,497		Valid
	Y.6	0,319		Valid
	Y.7	0,505		Valid
	Y.8	0,474		Valid
	Y.9	0,602		Valid
	Y.10	0,409		Valid
	Y.11	0,530		Valid
	Y.12	0,543		Valid
	Y.13	0,409		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item pada pernyataan kuesioner yang berjumlah 34 butir adalah valid, dikarenakan hasil perhitungan seluruh r hitung dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari angka pada r tabel yaitu sebesar 0,2706. Terdapat hasil nilai tertinggi pada table variable (Y) dengan item indikator pertanyaan Y.9 yaitu 0,602 “Saudara masuk kantor sesuai dengan jam yang telah di tentukan”. Serta terdapat hasil nilai terendah pada variabel kepemimpinan (Y) dengan item indikator pertanyaan Y.6 yaitu 0,319 “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan”. Mengapa demikian dikarenakan dalam penelitian ini terdapat perbedaan antara relevansi dan kondisi yang terjadi dilapangan dengan pertanyaan kuesioner.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam rangka meengetahui ada atau tidaknya model regresi antar kedua variabel terdistribusinormal atau tidak normal. Uji normalitas dengan data dapat

dilakukan menggunakan uji *Komogorov-Smirnov* beserta dengan persyaratan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut dapat dilihat dari tabel:

**Tabel 6 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29587802
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.052
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 25, 2024

Berdasarkan hasil dari uji Normalitas diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan adalah sebesar  $0,200 > 0,05$ .

**Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.459	2.341

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai hitung R Square yaitu 0.480 yang dikali dengan jumlah responden yang berjumlah 53 orang maka hasilnya yaitu 25.44, selanjutnya yaitu membandingkan dengan nilai tabel dengan cara melihat tabel Chi- Square dan dengan

melihat tabel responden yang berjumlah 53 orang dan dikurangkan 1 orang menjadi 52 orang. Tabel tersebut menunjukkan pada nilai 69.8321 maka dapat disimpulkan bahwa  $25.44 < 69.8321$  dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8 Uji Homogenitas Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan	Based on	1.160	8	40	.346
	Mean				
Motivasi Kerja	Based on	1.314	8	40	.265
	Mean				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dari tabel homogenitas antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya yaitu 0.346 dan 0.265, maka dapat disimpulkan bahwa uji homogenitas ini dinyatakan terdapat homogen karena nilai 0.346 dan 0.265 > 0.05.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 9 Analisis Regresi Berganda**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.886	2	126.443	23.066	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.095	50	5.482		
	Total	526.981	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) adalah 0.000. Dengan mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan, dimana nilai Signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan adanya pengaruh secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **Uji t**

### **a). Uji t Variabel Kepemimpinan X1**

Selanjutnya merupakan kesimpulan atas pengujian parsial antara kepemimpinan (X1) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh atau negatif tetapi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung  $-2.433 < t$  tabel 2.010 dan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$ . Dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan pada uji t (parsial).

### **b). Uji t Variabel Motivasi Kerja X2**

Selanjutnya merupakan kesimpulan atas pengujian parsial antara motivasi kerja (X2) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung  $5.005 > t$  tabel 2.010 dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan pada uji t (parsial).

## **Uji F**

Pada uji yang diperoleh nilai F hitung sebesar  $23.066 > F$  tabel 3.18 dan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a). Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh atau negatif tetapi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena dibuktikan dengan nilai t hitung  $-2.433 < t$  tabel 2.010 dan nilai signifikan yang menunjukkan  $0,019 < 0,05$ . Dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan pada uji t (parsial). Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muhyi Bazana Putra.

### **b). Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung  $5.005 > t$  tabel 2.010 dan nilai signifikan yang menunjukkan  $0,00 < 0,05$ . Dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan pada uji t (parsial). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muhyi Bazana Putra.

### **c). Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Adjusted R square sebesar 0.459 atau 45,9% yang memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, sebesar 45,9% dan sisanya sebesar 54,1% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian terkait Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muhyi Bazana Putra dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Muhyi Bazana Putra.
2. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Muhyi Bazana Putra.
3. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Muhyi Bazana Putra.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amelyawati, F., Herachwati, N., Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Management Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*. 8(1). 22-37.
- Ardiawati, A. S. R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI JAKARTA* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong. (2014). *Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia*.
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748.
- Atila, A. (2021). *Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM. Etos Kerja*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition. Harlow: Pearson Education Limited.
- Dr. Ir. Waseso Segoro., M. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dumadi, D., Ainunnisa, A., Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 2(2), 64-77.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Erwinsyah.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron. (2018). *Aspek Spritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 3-4.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia
- Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, A., Dahrul, A., & Torano, K. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 600-610.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Lilis Suryani, SE.MM, and Ade Kosasih. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan Pariwisata Kota Tangerang Selatan” *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* 4(1): 160–89.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Leadership Theory, Application, & Skill Development* (6th ed.). Boston, USA: Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nikodemus Thomas, M. (2015). Peran Dimensi Mentoring Sumber Daya Manusia. *Humaniora*, 6 (4), 444– 452.
- P. Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba 4 Edisi 16.

- Putri, S. S. E., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 5648-5658.
- Rini Oktaviani, Syahrums Agung, Asti Marlina (2019). Kepemimpinan dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal 182-194.
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of applied business administration*, 2(2), 307-316.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(01), 38–44
- Shaleh, Mahidin. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Penerbit Aksara Timur.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarso, Iskandar. Putong. (2015). *Kepemimpinan: Kajian Praktis dan Teoritis*. Jakarta: Buku dan Artikel.
- Soelistya, Sjoko. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 1(1).
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hlm, 199.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwandi, E., Imansyah, F. H., & Dasril, H. (2018). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert pada Layanan Speedy yang Bermigrasi ke Indihome. *Jurnal Teknik Elektro*, 11.
- Talentic. (2023, March 8). Definisi, Peran, dan Karakteristik Pemimpin. Resources.
- V. WiratnaSujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.

- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-10.
- Yuliana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration And Educational Management*, 5(8.5.2017), 2003–2005
- Yunus, A. I., Setiawan, R., Fauzan, R., Widyaningrum, K., Wismayanti, K. W. D., Kristanti, D., Tamara, S. Y., Irawan, P., Sundari, Erwantiningsih, E., Solehudin, Sabil, Bormasa, M. F., Herlina, T. E., Cahyani, S. D., Purnamaningsih, P. E., Kusnadi, I. H., & Jasman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori)* (D. P. SarI (ed.)). PT Global Eksekutif Teknologi