

The Impact of Leadership and Motivation on Employee Performance

Andre Yogaswara¹

Universitas Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Amidi^{2*}

Universitas Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Abstract

The formulation of the problem in this study is 1] is there an influence of leadership and motivation on employee performance, 2] is there an effect of leadership on employee performance. 3] does motivation influence on employee performance. This type of research is associative. There are 3 variables used, namely Leadership, Motivation and Performance. The population in this study were 86 employees, with a sample of 45 respondents who were taken by stratified random sampling. The data used is primary data. The method of collecting data is through a questionnaire. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The test results show: 1] F test results prove that there is a significant influence of leadership and motivation on employee performance, 2] t test results prove that there is a partial significant effect of leadership and motivation on employees.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

Received : 25 February 2025

Revised : 01 May 2025

Accepted : 15 June 2025

*Correspondence Author : Amidi

*Correspondence Email : amidi@um-palembang.ac.id

Introduction

Peranan sumber daya manusia akan menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan dunia yang sangat ketat dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang harus bisa dilakukan organisasi untuk tetap bisa menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya. Seiring dengan hal itu juga, maka sebuah organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, karir maupun tingkat kesejahteraan dari masing-masing pegawai untuk memberikan yang terbaik serta seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan.

Kinerja menurut Wibowo (2016: 07) adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dimasa yang akan datang.

Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan untuk selalu memberikan arahan atau contoh yang baik kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang menjadi pengaruh terhadap apa yang akan memotivasi karyawan dalam semangat bekerja.

Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap tugas yang diterimanya sebagai pemimpin. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha agar pemimpinnya selalu memberikan hasil yang baik. Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah oleh karena itu perlu adanya jiwa yang tangguh dalam kepemimpinan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Heller dalam Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja CV. Putra Niaga di Muara Enim Menurut Wibowo (2017:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno 2017:176) diantaranya efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Afandi (2021:103) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Adapun data yang diperoleh dari CV. Putra Niaga di Muara Enim menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai secara maksimal.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tentunya tidak hanya faktor dari kepemimpinan saja tetapi faktor motivasi kerja juga menjadi sama pentingnya sebagai penunjang apakah kinerja yang dihasilkan itu sudah memenuhi target atau belum. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tanpa motivasi karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi tidak terpenuhi.

Literature Review and Hypothesis Development

Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) Merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Miner (dalam Sutrisno 2017:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melakukan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Kepemimpinan

Kasmir (2019:213) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Afandi (2021:103) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:111), motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan. Menurut Rivai (Kadarisma 2017:276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Hubungan antar variabel dan hipotesis

Kepemimpinan diperlukan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Apabila kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan

meningkat lebih baik lagi begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja yang karyawan akan berikan juga akan menurun maka dari itu kepemimpinan sangat diperlukan dan diperhatikan dengan upaya bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi juga sangat diperlukan oleh para pemimpin perusahaan sebagai contoh atau panutan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan guna melaksanakan tugas dalam mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika semua elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik, serta mampu menjalankan peranannya masing-masing. Sama seperti hal nya kepemimpinan merupakan cerminan atau panutan untuk setiap karyawan agar bekerja dengan semaksimal mungkin.

Method

Rancangan yang digunakan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Rancangan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel financial attitude terhadap keputusan investasi yang dimoderasi oleh variabel digital influence.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai langkah awal dalam pendekatan penelitian yaitu dengan cara meneliti subjek tertentu dan survei dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Operasionalisasi variabel:

1. Kinerja karyawan (Y) adalah kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan adalah tujuan, standar dan alat atau sarana.
2. Kepemimpinan (X1) adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator yang digunakan adalah penghargaan dan fisiologis.
3. Motivasi (X2) adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan pada CV. Putra Niaga di Muara Enim. Indikator yang digunakan adalah Menunjukkan keteladanan, Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin dan disiplin.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim yang berjumlah 86 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan ditentukan sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan diperoleh 45 sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017: 82) Simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik yang digunakan dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja adalah dengan menggunakan teknik regresi linier berganda yang mana regresi berganda sebagai salah satu jenis statistik, yang banyak sekali macamnya, tergantung pada skala data per

variabel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Uji t dan Uji F untuk mengetahui secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan cara menghitung koefisien determinasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan cara menggunakan *program for special science* (SPSS). Sebelum melakukan teknik analisis ini, maka sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary Least Square*).

Result and Discussion

Hasil Penelitian

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil Analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
	B	Std. Error		Beta
1	(Constant)	4,373	2,083	
	Kepemimpinan	,389	,128	,413
	Motivasi	,361	,125	,398

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 1, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda seperti berikut :

$$Y = 4,373 + 0,389X_1 + 0,361X_2$$

Nilai constant menunjukan angka yang menunjukan besarnya tingkat kesalahan diperoleh nilai sebesar 4,373.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,389 (positif) menyatakan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dan sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dengan menjaga motivasi tetap/konstan.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,361 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dan sebaliknya apabila terjadi penurunan terhadap motivasi akan menurunkan kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dengan menjaga kepemimpinan tetap/konstan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595,863	2	297,931	25,004	0,000 ^b
Residual	500.448	42	11,915		
Total	1096.311	45			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Untuk menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat keyakinan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 45 - 3 = 42$ jadi nilai $F_{\text{tabel}} = 2,43$.

Berdasarkan tabel IV. 13 diatas menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,004 maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 25,004 > F_{\text{tabel}} 2,43$ hal ini diperkuat dengan Sig 0,000 < 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini membuktikan kebenaran hipotesis pertama bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji t

Model		Nilai	
		t	Sig
1	(Constant)	2,099	,042
	Kepemimpinan	3,002	,004
	Motivasi	2,888	,006

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Untuk menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = $n - k$. Maka : (df) = 0,1 (45 - 3) adalah 0,1 = 42. Jadi nilai $t_{\text{tabel}} = 1,681$.

Berdasarkan Tabel IV. 14 di atas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Niaga di Muara Enim sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel IV. 14 di atas, maka dapat dilihat bahwa untuk kepemimpinan di peroleh $t_{\text{hitung}} 3,002 > t_{\text{tabel}} 1,681$. Diperkuat dengan sig. t 0,004 < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim.

Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel IV. 14 di atas, maka dapat dilihat bahwa untuk motivasi diperoleh $t_{\text{hitung}} 2,888 > t_{\text{tabel}} 1,681$ diperkuat dengan sig. t 0,006 < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan motivasi secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,544	,522	3,45187

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel IV. 15 di atas, dapat dilihat Nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 (52,2%), angka tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berkontribusi sebesar 52,2% terhadap naik turunnya kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Hasil pengujian secara simultan pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai $F_{hitung} 25,004 > F_{tabel} 2,43$, hal ini diperkuat oleh tingkat sig $F 0,000 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor kepemimpinan dan motivasi yang mendukung kinerja karyawan, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kepemimpinan dan motivasi buruk dan tidak mendukung kinerja karyawan, maka dengan demikian akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Dengan indikator motivasi yaitu kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan. Dan indikator kepemimpinan yaitu menunjukkan keteladanan, memiliki motivasi kuat untuk memimpin dan disiplin.

Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kasmir (2016 : 65-71) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Windi Wulandari (2019) melakukan penelitian yang berjudul motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Jaya Primakarsa . Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan jumlah karyawan keseluruhan 65 responden. Untuk pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa diolah dengan menggunakan analisis Regresi dibantu program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan : 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika

motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 1 dapat teruji kebenarannya atau signifikan karena $t_{hitung} (3.114) > t_{tabel} (1.999)$ dengan sig 0,003 atau dibawah 0,05. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 2 dapat teruji kebenarannya dan signifikan karena $t_{hitung} (0.512) > T_{tabel} (1.999)$ dengan sig 0,000 atau dibawah 0,05. 3) besarnya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56.3%. Maka penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016 : 65-71).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,002) > t_{tabel} (1,681)$, hal ini diperkuat oleh tingkat Sig. 0,003 < 0,1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Prasetyani (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,315 > 1,986)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,593 > 1,986)$. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,918 > 2,700)$ mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja, yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Barutama di Balaraja. Maka penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015 : 116).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim

Motivasi merupakan suatu hal yang mempengaruhi semangat para karyawan dalam melaksanakan setiap kegiatan perusahaan. Hasil penelitian mengenai variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,888) > t_{tabel} (1,681)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi yang mendukung kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Munawar (2019) melakukan penelitian pun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Adapun pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Populasi sekaligus sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi

Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 33 Orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu angket dengan teknik analisis data yaitu regresi berganda.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang. Maka penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Fahmi (2016).

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Wulandari (2019) melakukan penelitian yang berjudul motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Jaya Primakarsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan jumlah karyawan keseluruhan 65 responden. Untuk pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis diolah dengan menggunakan analisis Regresi dibantu program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan : 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 1 dapat teruji kebenarannya atau signifikan karena $t_{hitung} (3.114) > t_{tabel} (1.999)$ dengan sig 0,003 atau dibawah 0,05. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat pula. Dengan demikian hipotesis 2 dapat teruji kebenarannya dan signifikan karena $t_{hitung} (0.512) > t_{tabel} (1.999)$ dengan sig 0,000 atau dibawah 0,05. 3) besarnya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56.3%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dengan taraf kepercayaan 90%, menunjukkan nilai $F_{hitung} 25,004 > F_{tabel} 2,43$ hal ini diperkuat dengan tingkat sig $F 0,000 < 0,1$. Persamaan dari kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada tempat penelitian dan indikator yang digunakan.

Desi Prasetyani (2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,315 > 1,986)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,593 > 1,986)$. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,918 > 2,700)$ mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan hasil

analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dengan taraf kepercayaan 90%, menunjukkan nilai F hitung $25,004 > F$ tabel $2,43$ hal ini diperkuat dengan tingkat sig F $0,000 < 0,1$. Persamaan dari kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang digunakan.

Munawar (2019) melakukan penelitian pun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Adapun pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Populasi sekaligus sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 33 Orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu angket dengan teknik analisis data yaitu regresi berganda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga Di Muara Enim dengan taraf kepercayaan 90%, menunjukkan nilai F hitung $25,004 > F$ tabel $2,43$ hal ini diperkuat dengan tingkat sig F $0,000 < 0,1$. Persamaan dari kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang digunakan.

Rego, Wayan dan Yasa (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Direktorat Genderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Alat analisis yang dipergunakan adalah analisis *path*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, ke depan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Direktorat Genderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste seharusnya mengembangkan kepemimpinannya agar semakin baik dan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan dengan hasil ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim dengan taraf kepercayaan 90%, menunjukkan nilai F hitung $25,004 > F$ tabel 2,43 hal ini diperkuat dengan tingkat sig F $0,000 < 0,1$. Persamaan dari kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang digunakan.

Wijayanti dan Rahayu (2012) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang yaitu 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niga Di Muara Enim dengan taraf kepercayaan 90%, menunjukkan nilai F hitung $25,004 > F$ tabel 2,43 hal ini diperkuat dengan tingkat sig F $0,000 < 0,1$. Persamaan dari kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada indikator yang digunakan.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga di Muara Enim

Acknowledgements

References

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafra Publishing.
- Desi Prasetyani (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja*
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasan. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste*.
- Ferdinand. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, BP Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hasan, M. Iqbal. 2015. *Pokok – Pokok Materi Statistik1 (Statistik Deskriptif). Edisi 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Kasiram. (2015). *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif. Malang:UIN Maliki Press.*
- Kasmir. (2016.). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo*
- Muhammad Hadi Munawar. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D. Bandung: Alfabeta.*
- Suntoyo. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru*
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi kelima. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja, Edisi keenam. Cetakan Keenam. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Wijayanti Dwi Rahayu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.*
- Windi Wulandari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta jaya primakarsa.*