



Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sakti Logistik Di Jakarta Timur

Zahra Arita Putri ¹, Sudiarto ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: zahra.arita55@gmail.com, dosen01909@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Bima Sakti Logistik in East Jakarta. The method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling, namely 58 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are Leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 34.389 + 0.409X_1$, obtained a determination coefficient value of 18.7% and the hypothesis test obtained a calculated t value $>$ t table or $(3.591 > 1.672)$. Work Motivation has a significant effect on employee performance obtained by the regression equation $Y = 25.929 + 0.566X_2$, obtained a determination coefficient value of 27.8% and the hypothesis test obtained a calculated t value $>$ t table or $(4.641 > 1.672)$. Leadership and work motivation simultaneously significantly influence employee performance, as shown in the regression equation $Y = 12.301 + 309X_1 + 0.483X_2$. The coefficient of determination, or contribution of the simultaneous influence, is 37.9%. Hypothesis testing yields a calculated F value $>$ F table, or $(16.753 > 3.165)$.*

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Sakti Logistik di Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 34,389 + 0,409X_1$, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 18,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,591 > 1,672)$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi $Y = 25,929 + 0,566X_2$, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 27,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(4,641 > 1,672)$. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,301 + 309X_1 + 0,483X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 37,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(16,753 > 3,165)$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat (Mangkunegara, 2020:67) Kinerja dapat dinilai dari prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja dapat tercapai ketika setiap anggota tim memiliki keahlian yang

mumpuni, didorong oleh semangat untuk bekerja keras, serta memiliki tujuan yang sejalan untuk meraih hasil yang maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi dua variabel yang saling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin dituntut untuk mampu mengelola, mengarahkan, serta mendorong karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi tingkat semangat, tanggung jawab, dan komitmen kerja karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang mendukung, kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik diharapkan dapat meningkat secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Seiring dengan terus berkembangnya industri logistik, harapan konsumen menerima layanan yang tepat waktu, baik di sektor manufaktur, e-commerce, maupun ritel. Sumber daya manusia berperan sebagai dasar utama untuk menganalisis tujuan dan sasaran bisnis guna memenuhi harapan pelanggan. Karena itu, karyawan yang kompeten dan terampil sangat penting bagi keberhasilan perusahaan logistik. Selain itu manajemen sumber daya manusia yang baik membantu perusahaan berkembang di era digital dengan karyawan yang mampu menggunakan teknologi baru, cepat beradaptasi terhadap perubahan, dan tanggap terhadap kebutuhan logistik modern..

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, capaian hasil kinerja karyawan pada PT Bima Sakti Logistik periode 2022-2024, menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang maksimal dan mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari semua aspek yang dinilai mulai menurun secara bertahap setiap tahunnya. Berikut data pendukung tentang target penilaian kinerja karyawan dan realisasi kinerja pada PT Bima Sakti Logistik, tahun 2022-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Logistik Tahun 2022-2024

No.	Aspek	Tahun			Target
		2022	2023	2024	
1	Kualitas Kerja	80%	78%	75%	100%
2	Kuantitas Kerja	80%	77%	76%	100%
3	Pengetahuan Kerja	80%	80%	79%	100%
4	Pelaksanaan Tugas Pekerjaan	82%	79%	75%	100%
5	Tanggung Jawab Pekerjaan	82 %	78 %	75%	100%
Rata-Rata Keseluruhan		80.8%	78.4%	76%	

Sumber : PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, penilaian kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik tahun 2022-2024, terlihat bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja menurun dari 80,8% pada tahun 2022 menjadi 78,4% pada tahun 2023 dan kembali menurun menjadi 76% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diinginkan perusahaan dan tingkat yang stabil. Meskipun pada tahun 2022 capaian kinerja mencapai 80,8% dari target 100% itu masih termasuk ke dalam kategori baik

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kepemimpinan PT. Bima Sakti Logistik

No	Indikator	Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1.	Kemampuan Mengambil Keputusan	Keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu tepat	30 orang	15	50%	15	50%
2.	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan saya memberikan semangat dan memotivasi karyawan	30 orang	13	43%	17	57%
3.	Kemampuan Komunikasi	Pimpinan mudah berkomunikasi dan berdiskusi	30 orang	16	53%	14	47%
4.	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pimpinan mampu mengarahkan tim dengan baik	30 orang	17	57%	13	43%
5.	Tanggung Jawab Pemimpin	Pimpinan bertanggung jawab penuh atas tugas serta hasil kerja tim	30 orang	18	60%	12	40%

Sumber: Hasil Pra-Survey PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur

Berdasarkan pada hasil tabel 1.2 menampilkan hasil pra-survey yang dilakukan di PT. Bima Sakti Logistik mengungkapkan beragam pandangan karyawan tentang kepemimpinan di PT. Bima Sakti Logistik. Aspek tanggung jawab pimpinan terhadap tugas dan hasil kerja dinilai paling positif oleh 18 responden atau sebesar 60%, sedangkan aspek pemberian motivasi mendapat persetujuan terendah yakni 13 responden atau sebesar 43,33%. Sebanyak 15 responden atau sebesar 50% merasa keputusan pimpinan selalu tepat, sementara 16 responden atau sebesar 53,33% menilai komunikasi dengan pimpinan berjalan lancar. Meskipun beberapa aspek kepemimpinan sudah diterima dengan baik, masih ada kebutuhan untuk memperkuat motivasi dan komunikasi

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja PT. Bima Sakti Logistik

No	Indikator	Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1.	Kebutuhan Fisik	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan.	30 orang	15	50%	15	50%
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja (BPJS)	30 orang	13	43%	17	57%
3.	Kebutuhan Sosial	Karyawan nyaman dalam bekerja sama dan berkomunikasi sesama rekan kerja	30 orang	16	53%	14	47%
4.	Kebutuhan Penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan	30 orang	17	57%	13	43%
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.	30 orang	18	60%	12	40%

Sumber: Hasil Pra-Survey pada PT. Bima Sakti Logistik di Jakarta Timur.

Berdasarkan pada tabel 1.3 menampilkan hasil pra-survey bahwa mayoritas karyawan merasa gaji sesuai dengan hasil kerja sebanyak 25 orang atau sebesar (83,33%) dan seluruh responden 100% setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan melalui BPJS. Selain itu, sebanyak 25 responden atau sebesar (83,3%) karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Namun terdapat masalah signifikan pada aspek penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan, dimana lebih dari setengah mayoritas responden sebanyak 16 orang atau sebesar (53,3%) merasa kurang mendapatkan penghargaan dari pimpinan, dan pada aspek terakhir perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya mendapat respon dimana 24 orang atau sebesar 80% memberikan jawaban setuju. Hal ini menjadi masalah yang mempengaruhi motivasi kerja dari aspek kebutuhan penghargaan dan memerlukan perhatian lebih lanjut dari manajemen untuk peningkatan kinerja karyawan

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Menurut Kartono (2019:39) berpendapat bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain atau kelompok agar menerima pengaruhnya dan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu."

Motivasi

Menurut Sunyoto (2020:11) berpendapat "motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi". Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Dimana menurut Sugiyono (2020:36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih." Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

1. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,258), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
2. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,258), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
3. Berdasarkan data, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,258), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	15

Sumber: Lampiran Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,799, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,688 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,724, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.20973267	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.076	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.554	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.541
		Upper Bound	.567

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diperoleh nilai tolerance variabel Kepemimpinan sebesar 0,945 dan motivasi kerja sebesar 0,945 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation faktor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,059 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,059 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.301	8.067		1.525	.133		
	Kepemimpinan	.309	.103	.327	2.987	.004	.945	1.059
	Motivasi Kerja	.483	.117	.450	4.115	<.001	.945	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.379	.356	4.28559	2.049

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,049 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.237	5.000		-.447	.656
	Kepemimpinan	.019	.064	.040	.291	.772
	Motivasi Kerja	.075	.073	.142	1.034	.305

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,772 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,305 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.301	8.067		1.525	.133
	Kepemimpinan	.309	.103	.327	2.987	.004
	Motivasi Kerja	.483	.117	.450	4.115	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,301 + 309X_1 + 0,483X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,301 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,301 poin
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,309 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,309 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,483 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,483 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.356	4.28559

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.356	4.28559

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,379 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-37,9\%) = 62,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.389	6.825		5.039	<,001
	Kepemimpinan	.409	.114	.433	3.591	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,591 > 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (<0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.929	7.107		3.649	<,001
	Motivasi Kerja	.566	.122	.527	4.641	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,641 > 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (< 0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615.372	2	307.686	16.753	<.001 ^b
	Residual	1010.145	55	18.366		
	Total	1625.517	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($16,753 > 3,165$), hal ini juga diperkuat dengan signifikan $< 0,050$ atau ($< 0,001 < 0,050$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Logistik Jakarta Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 34,389 + 0,409X_1$, nilai korelasi sebesar 0,433 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 18,7%, dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,591 > 1,672$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi $Y = 25,929 + 0,566X_2$, nilai korelasi sebesar 0,527 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,641 > 1,672$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,301 + 309X_1 + 0,483X_2$. nilai korelasi diperoleh sebesar 0,615 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 37,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16,753 > 3,165)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku:

- Afandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi* (Cet. ke- 5). Bandung: Alfabeta.
- Febrian, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media.
- Ghozali, I (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2023). *SEM untuk Penelitian Sosial*. UNDIP Press. dalam buku *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS*
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P., (2017) *MSDM (Edisi Revisi)*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan Ke-13)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Kartono. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.

- Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Rakesh, D. (2022). *Human Resource Management*. Bangalore, India: Archers and Elevators Publishing House.
- Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sedarmayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi manajemen*. Karyawan Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora. Bilson (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni.V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sumber Jurnal:

- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264.
- Falah, A. A., & Maulida, H. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASITERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BAMBU CEMERLANG EXPRESS CABANG

- HUB AJE RAJEG. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 493-501. Tangkeallo, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427-2433.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 135-138.
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., & Puspitaningnala, D. R. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economina*, 3(1), 116-122.
- Suci, T. R., & Chasanah, U. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNUNG SUMBER MURNI, JAKARTA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 73-84.
- Permata, Z., & Sudiarto, S. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAMAI INDAH GOLF PANTAI INDAH KAPUK. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 4563-4575.
- Sopandi, A., & Gea, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 260-269.
- Saputra, R., & Winata, H. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JERNIH SARANA (AEON DELIGHT INDONESIA) JAKARTA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2105-2115.