

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GRAHA DWI PERKASA

Hermanto¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910163@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In a company, human resources are used as a position that has an important role because in the target control process it will directly involve them. Need proper management to develop this activity. In this study, to determine and analyze the influence of motivation and leadership on the performance of PT Graha Dwi Perkasa employees. At the company PT Graha Dwi Perkasa has a lack of motivation for employees to carry out their work properly. It can be seen from the low level of employee work discipline. Leadership is less concerned with existing problems, resulting in employee performance not achieving the desired target. Employees at PT Graha Dwi Perkasa have poor performance. The population of this research is all employees of PT Graha Dwi Perkasa, namely 115 employees. The sampling technique of this research is the saturated sample, where the sampling uses the entire population. It was concluded that the sample was 115 respondents. The data collection technique in this study was using a questionnaire. The data processing method in this study uses SPSS 25. Based on the test results, it is stated that motivation and leadership simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Motivation; Leadership; Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan begitu berperan saat menentukan kesuksesan tidaknya didalam bisnis itu. karyawan didalam organisasi diolah oleh manajemen perusahaan dengan sebaiknya. Karyawan ialah faktor utama yang berpengaruh besar atas faktor produksi didalam organisasi terkait modal serta material. Makanya, sebuah usaha diharapkan bisa mengelola karyawannya, yang berkemampuan dalam mendukung kelangsungan hidupnya dan kemajuan organisasinya. Para manajer berperan penting dalam hal mengurus karyawan hingga bisa meraih tujuan perusahaan yang sudah di rencanakan diawal.

Pada perkembangan ekonomi yang ada, teknologi tidak jauh dari yang namanya Elektrik. PT Graha Dwi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kota Batam

yang menjual kebutuhan listrik. Awal mulanya perusahaan hanya merupakan took kecil hingga sekarang menjadi perusahaan yang cukup besar di Batam.

kebutuhan elektrikal pada masyarakat Batam terdiri dari lampu, kabel, aksesoris, dan lainnya yang berhubungan dengan membangun suatu sumber listrik. PT Graha Dwi Perkasa memang meruapkan perusahaan muda yang ada di Batam tetapi perusahaan telah berdiri kokoh karena merupakan salah satu perusahaan yang memasok peralatan lengkap di Batam. Perusahaan memiliki visi misi yaitu menjadi penjual terbesar dikota Batam dan memuaskan pembelian pembeli dengan memberikan pelayanan terbaik. Suatu perusahaan apabila mau berkembang menjadi lebih besar maka hal yang perlu memperhatikan satu hal yaitu karyawannya seperti kinerja.

Pada perusahaan masih sering mendapatkan kesalahan-kesalahan yang ada pada pekerjaan setiap harinya. Karyawan pada perusahaan belum produktif didalam penyelesaian tugasnya. Hal itu bisa berupa kasus seperti ketidaktepatan saat menulis nota, sales yang tidak mendapatkan pelanggan tetapi tidak menampakan dirinya di kantor, mendapatkan complain dari pembeli dimana adanya ketidaksesuaian barang yang diterima dan dibeli, tingkat kedisiplinan karyawan juga rendah dan karyawan selalu menunda pekerjaannya yang dikarenakan karyawan malas dan tidak semangat. Masalah tersebut bisa terjadi tentu dipengaruhi oleh kurangnya motivasi yang diberikan.

Motivasi yang muncul didiri individu keseluruhan tugasnya dengan penuh rasa ikhlas, rasa senang, serta kesungguhan hingga perolehan dari aktivitas yang dilakukan memperoleh perolehan yang berkualitas (Farisi et al., 2020:17). Pada PT Graha Dwi Perkasa

dikenal memiliki masalah-masalah seperti ketidaktepatan saat menulis nota, sales yang tidak mendapatkan pelanggan tetapi tidak menampakan dirinya di kantor, mendapatkan complain dari pembeli dimana adanya ketidaksesuaian barang yang diterima dan dibeli. Semua masalah di atas tentu dipengaruhi motivasi untuk bekerja karyawan tersebut kurang maksimal. Apabila karyawan memiliki niat kerja yang besar maka semua kendala akan terselesaikannya secara tersendiri.

Masalah lain yang menyatakan kinerja pada PT Graha Dwi Perkasa masih rendah yaitu jumlah orderan dari pelanggan tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Pada PT Graha Dwi Perkasa memiliki 18 sales, pada setiap bulannya akan didokumentasi jumlah sales yang telah memenuhi target yang ditetapkan. Tabel dibawah dapat dilihat jumlah sales yang memenuhi target dan tidak sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pencapaian Target Sales Pada PT Graha Dwi Perkasa

Bulan	Jumlah Sales																		Total Sales	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Capai	Tidak
Jan	C	T	T	C	C	C	C	T	C	T	T	T	C	C	T	T	T	C	9	9
Feb	T	C	T	C	T	C	T	T	C	C	T	C	C	T	T	C	C	T	9	9
Mar	T	T	C	T	C	C	T	T	T	T	T	C	T	T	C	T	T	T	5	13
Apr	T	T	C	T	C	T	T	C	C	T	T	T	C	C	T	T	C	C	8	10
Mei	T	C	T	C	T	C	C	C	T	C	C	T	T	T	C	T	T	C	9	9
Jun	C	T	C	T	C	T	C	C	T	C	C	C	C	T	C	C	T	T	11	7
Jul	T	C	C	T	T	T	C	T	C	T	T	T	C	C	C	T	C	C	9	9
Agu	C	T	C	T	C	T	T	C	C	C	C	C	T	C	T	C	C	T	11	7
Sept	C	T	C	T	T	T	C	C	T	C	C	T	C	T	T	C	T	C	9	9
Okt	T	C	T	C	C	C	T	C	C	T	C	T	C	C	C	C	T	C	12	6
Nov	C	T	T	C	C	T	C	C	C	C	C	C	T	C	C	T	C	T	11	7
Des	T	C	C	C	T	C	C	T	T	C	C	T	C	C	C	T	T	T	10	8

Keterangan: C = berarti sales capai target T= berarti sales tidak capai target

Sumber : PT Graha Dwi Perkasa, 2020

Tabel di atas bisa diamati pencapaian target perusahaan pada sales masih belum optimal. Perusahaan memiliki pencapaian target yang perlu dijalankan sales yaitu 100 unit produk perusahaan. Jumlah sales yang ada pada perusahaan berjumlah 18 sales dan setiap pribadi memiliki kode nomor 001-018. Pada bulan Januari 2020, jumlah sales yang memenuhi target berjumlah 9 orang. Pada bulan Maret 2020 dapat dilihat

hanya terdapat 5 sales yang mencapai target. Hasil pencapaian target sales pada perusahaan masih belum signifikan. Hal tersebut harus segera ditangani karena akan berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan diartikan keahlian individu didalam memengaruhi mindset individu lainnya supaya rela serta

berkemampuan menuruti keinginannya, dan menginspirasi lainnya untuk merancang sesuatu. Sedangkan pimpinan dimaknai individu berkekuatan didalam menginspirasi individu lainnya, supaya bisa merespons sesuatu didalam mengaplikasikan misi organisasinya (Sulasri & Suhardi, 2017: 28).

Pada PT Graha Dwi Perkasa memiliki iatatan yang kurang perhatian pada karyawannya. Bisa diamati dari permasalahan yang sudah dibahas. Apabila seorang atasan memiliki kepemimpinan yang baik, pasti masalah tersebut memiliki solusi didalam penyelesaiannya. Baiknya kepemimpinan ialah berkemampuan menuntun untuk bekerjasama dan berhubungan harmonis dengan bawahannya didalam melangsungkan tugasnya yang harus dipertanggung jawabkan. Banyaknya pimpinan tim meminimalisir kesempatan kesuksesan dengan membangun lingkungan kerja yang salah. Hal tersebut belum tercipta pada lingkungan kerja PT Graha Dwi Perkasa, sehingga kinerja karyawan yang ada pada perusahaan masih belum memiliki hasil yang baik.

Penulis memiliki minat atas "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa" dijadikan sebagai judul penelitian.

Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu:

1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi pada PT Graha Dwi Perkasa
2. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi kepemimpinan pada PT Graha Dwi Perkasa
3. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi Motivasi dan kepemimpinan pada PT Graha Dwi Perkasa?

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi yakni rangkaian perilaku dan penilaian yang memengaruhi pribadi seseorang dalam meraih spesifiknya suatu hal relevan dengan misi masing-masing. Perilaku dan penilaian itu menjadi ide yang terlihat memerikan dorongan bagi pribadi dalam tingkahlakunya didalam meraih tujuannya. Motivasi ialah sebuah dorongan dari kemauan pribadi dalam menciptakan rasa puas akan kebutuhan (Sadat et al., 2019:137).

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa dimaknakan sebagai keahlian serta dorongan seorang guna memengaruhi pola pikir (*mindset*) orang lain supaya sukarela serta bersedia menuruti kemauannya, serta memberikan ide baru pada lainnya guna merencanakan hal yang lebih berkualitas. Sedangkan pimpinan dimaknakan seorang yang berkekuatan untuk memengaruhi dan memberikan gagasan baru pada orang lainnya, supaya mereka merespons didalam merealisasi visi serta misi organisasi (Sulasri & Suhardi, 2017:28).

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2018:5) kinerja merupakan kemampuan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh seorang karyawan melalui usaha dan kemampuan atas usaha yang di lakukan oleh karyawan ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam giliran tertentu (Pramularso, 2017:172).

2.4 Penelitian Terdahulu

(Sinaga & Hidayat, 2020) berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 65 karyawan sebagai sampelnya dengan *sampling jenuh*. Hasilnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Hasni et al., 2020) yang berjudul pengaruh

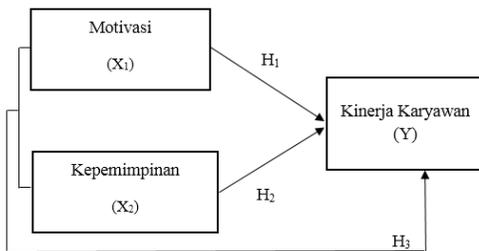
kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Win Acces Telecommunication Palembang, memakai sampel jenuh sebanyak 46 responden. Hasilnya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Suhardi, 2019) menjalankan uji dengan maksud agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam. Hasil menyatakan Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh kepemimpinan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa dipengaruhi oleh motivasi.

H₂: Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa dipengaruhi oleh kepemimpinan.

H₃: Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dasar dalam melakukan penelitian yaitu memerlukan melakukan desain. Desain penelitian dikenal sebagai salah satu model atau kerangka yang dipakai saat menjalankan penelitian. Pada desain ini akan memaparkan prosedur-prosedur dengan tujuan agar dapat mengetahui data-data yang akan digunakan dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini memiliki desain kausalitas yang memiliki tujuan untuk menanggapi apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016: 37). Penelitian kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang dikaji dengan arti merupakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner dan dilakukan pengolahan pada aplikasi SPSS.

3.2 Populasi dan Sampel

Pada sebuah penelitian, populasi dikenal sebagai objek penelitian yang berskala besar dan berkualitas sesuai dengan masalah yang ada. Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian dengan kriteria-kriteria berciri khas menyerupai dan tinggal bersama dengan mempunyai kelebihan untuk melakukan reproduksi didalam (Sugiyono, 2016:80). Populasi penelitian ini yakni keseluruhan karyawan PT Graha Dwi Perkasa yakni 115 karyawan.

Penelitian yang dijalankan ini bersifat kuantitatif dimana akan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Kuesioner tersebut termasuk data primer dalam penulisan penelitian ini. Penelitian yang dijalankan ini juga menggunakan data sekunder yaitu data yang dimiliki dari beberapa sumber seperti buku dan jurnal. Sumber data menjadi salah satu permasalahan dalam memilih penelitian yang akan dijalankan, seperti penelitian yang memiliki sifat kuantitatif akan lebih kearah menjelaskan sedangkan kualitatif lebih kearah memahami (Radjab & Jaman, 2017:109).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teori dari (Sugiyono, 2016: 92) teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. *Interview* (Wawancara)

2. Observasi
 3. Kuesioner (Angket)
- Skala yang dipakai di penelitian yang diteliti merupakan skala likert.

Pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 sebagai alat pengolah data dengan sampel sebanyak 115 karyawan. Hasil sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No.	Definisi	rhitung	rtabel	Hasil
1	Bekerja dengan giat untuk memenuhi butuhan setiap hari ($X_{1.1}$)	0,899		Valid
2	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut sehingga mendorong saya untuk bekerja lebih giat ($X_{1.2}$)	0,929		Valid
3	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa dorongan dari pihak lain ($X_{1.3}$)	0,932	0,3610	Valid
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas kerja yang besar ($X_{1.4}$)	0,939		Valid
5	Dalam bekerja kemampuan dan keterampilan yang saya miliki memberikan dukungan pada pekerjaan saya ($X_{1.5}$)	0,899		Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

No.	Definisi	rhitung	rtabel	Hasil
1	PT Graha Dwi Perkasa memiliki pemimpin yang bergerak sesuai dengan visi misi yang ada ($X_{2.1}$)	0,935		Valid
2	Pemimpin PT Graha Dwi Perkasa memiliki kemampuan meningkatkan kinerja ($X_{2.2}$)	0,941		Valid
3	Pemimpin PT Graha Dwi Perkasa memiliki kemampuan untuk menetapkan kebijakan baru ($X_{2.3}$)	0,892	0,3610	Valid
4	Pemimpin PT Graha Dwi Perkasa memiliki sifat yang tegas ($X_{2.4}$)	0,905		Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Definisi	rhitung	rtabel	Hasil
1	PT Graha Dwi Perkasa memiliki mutu pekerjaan yang baik (Y_1)	0,932		Valid
2	Karyawan PT Graha Dwi Perkasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (Y_2)	0,904	0,3610	Valid

3	Karyawan PT Graha Dwi Perkasa jarang melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan (Y ₃)	0,909	Valid
4	Karyawan PT Graha Dwi Perkasa memiliki disiplin kerja yang tinggi (Y ₄)	0,881	Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Dari beberapa tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh uji validitas pada setiap variabel

independen valid terhadap variabel dependen karena tabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 5. Pengujian Realibilitas

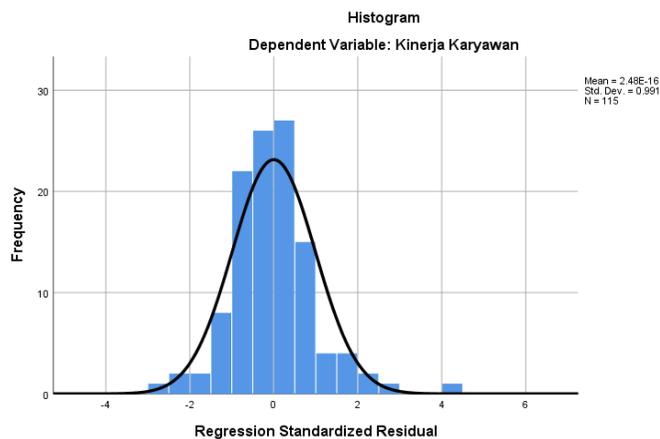
Keterangan	CronbachsAlpha	Hasil
Motivasi	0,943	Realibel
Kepemimpinan	0,956	Realibel
Kinerja Karyawan	0,928	Realibel

Sumber : SPSS 25, 2020

Hasil dari pengolah data setiap variabel menyatakan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,80 maka bisa di

simpulkan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel.

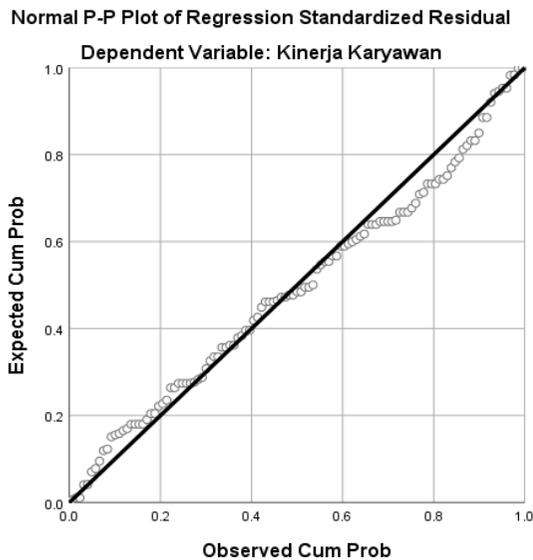
4.3 Uji Normalitas



Gambar 2. Historgram

Uji histogram yang ada dalam gambar di atas menyatakan bahwa data penelitian bersifat normal karena kurva yang ada pada gambar di atas sudah

memenuhi kriteria pengujian histogram yang ada. Uji pendukung lainnya yaitu uji P-Plot yang bisa dilihat melalui gambar di bawah ini:



Gambar 3. P-plot

Pengujian P-Plot yang ada, bisa dilihat titik-titik melakukan penyebaran di area garis dan arah penyebaran mengikut arah garis diagonal, melalui pernyataan tersebut memberikan

pernyataan data dikatakan normal karena telah memenuhi kriteria atau persyaratan yang ada. Untuk memperkuat hasil pernyataan di atas sehingga dijalankan uji berikut ini:

Tabel 6. Pengujian Kolmogorov – Smirnov

One-Sample KolmogorovSmirnov Test	
Asymp.Sig.(2-tailed)	.058 ^{c,d}

Sumber : SPSS 25, 2020

Nilai signifikan menunjukkan hasil yaitu 0,058. Nilai 0,058 > 0,05. Ditarik

kesimpulan di mana data yang diteliti berdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,144	6,945
	Kepemimpinan	0,144	6,945

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25, 2020

Tabel pengujian multikolinearitas yang ada menyatakan bahwa nilai tolerance variabel Motivasi dan Kepemimpinan memiliki hasil 0,144 dan angka VIF

menunjukkan 6,945. Hasil tersebut bisa dikatakan bahwa tidak mengalami multikolinearitas.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.986	.286		6.949	.000
Motivasi	.010	.055	.042	.173	.863
Kepemimpinan	-.053	.045	-.283	-1.173	.243

Sumber : SPSS 25, 2020)

Kedua tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena pengujian di atas menyatakan bahwa setiap variabel

Motivasi memiliki signifikan sebesar 0,863 dan variabel Kepemimpinan sebesar 0,243.

4.6 Uji Pengaruh

Tabel 9. Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.756	.433		1.744	.084
Motivasi	.472	.084	.489	5.637	.000
Kepemimpinan	.368	.068	.467	5.381	.000

Sumber : SPSS 25, 2020

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana,

$$Y = 0,756 + 0,472X_1 + 0,368X_2$$

1. 0.756 artinya adanya perubahan pada Motivasi dan Kepemimpinan adalah nol maka nilai Kinerja

Karyawan yaitu 0,756 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat..

2. 0,472 bermaksud dimana semakin tinggi variabel Motivasi maka semakin tinggi juga nilai variabel Kinerja Karyawan

3. 0,368 artinya dimana semakin tinggi variabel Kepemimpinan maka semakin tinggi juga nilai variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,937 ^a	.0,879	0,877

Sumber : SPSS 25, 2020

R² yang dimiliki pada penelitian ini sebesar 0,879. Hasil tersebut menjelaskan Kinerja Karyawan

dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kepemimpinan sebesar 87,9% dan 12,1% yang dijadikan sebagai sisanya yaitu variabel selain kedua variabel di atas

4.7 Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	.756	.433		1.744	.084
1	Motivasi	.472	.084	.489	5.637	.000
	Kepemimpinan	.368	.068	.467	5.381	.000

Sumber : SPSS 25, 2020

Hipotesis pertama diterima dimana menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa karena hasil t hitung $5,637 > t_{tabel} 1,981$. Disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H1 diterima.

Hipotesis kedua diterima dimana menyatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa. karena t hitung $5,381 > t_{tabel} 1,981$. Disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya H2 diterima.

Tabel 12. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2571.078	2	1285.539	405.728	.000b
	Residual	354.869	112	3.168		
	Total	2925.948	114			

Sumber : SPSS 25, 2020

Hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa Karena nilai Fhitung $405,728 > F_{tabel} 3,08$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya H3 diterima.

membutuhkan sehingga saran yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi pada karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan benar. Hal itu terlihat dari tingkatan rendahnya kedisiplinan karyawan. Perusahaan bisa memperbaiki disiplin kerjanya dengan cara memotivasi karyawan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada PT Graha Dwi Perkasa, memiliki kepemimpinan yang kurang peduli sama masalah yang ada, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tak bisa memenuhi targetnya. Perusahaan dapat memberikan penyeleksian pada pemimpin, apakah pemimpin mampu memimpin perusahaan.
3. Dalam segi kinerja karyawan, karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa memiliki kinerja yang buruk sehingga perlu dilakukan peningkatan agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa.
3. Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa.

5.2 Saran

Penelitian yang dijalankan bermaksud memberikan bantuan bagi yang

DAFTAR PUSTAKA

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–23.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septiani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 1(2), 17, 173, 175.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220/1573>
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Pe). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–148.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* (Tim Editor salemba empat (ed.)). Salemba Empat.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Takeda Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sulasri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(1), 26–40.
- Wibowo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.