

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SANI GALESONG JAYA**

Adrianus Parenden

STIE AMKOP Makassar

Email : aparenden168@gmail.com

ST. Hatidja

STIE AMKOP Makassar

Email : sthatidja68@gmail.com

Lina Mariana

Politeknik LP3I Makassar

Email: linamariana5390@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data primer dan sekunder dengan jumlah sampel 40 orang, metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu instrumen skala liker, interval ideal dan skor aktual, dan analisis statistik yaitu regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi serta uji t dan uji f. Dimana hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan mencapai 84,0% dengan kriteria sangat baik dan motivasi kerja mencapai 82,5% dengan kriteria sangat baik, kinerja mencapai 84,9% dengan kriteria sangat baik. Selanjutnya persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 5,981 + 0,353x + 0,508z + e$. koefisien korelasi (r)= sebesar 0,724 atau 72,4% yang berarti dalam kriteria kuat, kemudian diperoleh hasil determinasi yaitu 0,705 atau 70,5% uji t kepemimpinan terhadap kinerja yaitu, t hitung lebih besar > t tabel ($3,272 > 2.02439$). Uji f dengan hasil F hitung > F tabel atau $44,168 > 3,25$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong jaya.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Sani Galesong Jaya. This study uses qualitative and quantitative data types as well as primary and secondary data sources with a sample of 40 people, the analytical method used is descriptive analysis, namely multiple linear regression, correlation coefficient determination and t test and test where the results of the research show that leadership reaches 84,0% with very good criteria and work motivation reaches 82,5% with very good criteria, performance reaches 84,9% with very good criteria furthermore multiple linear regression equations obtained $Y = 5,981 + 0,353 + 0,508 + e$ correlation coefficient (r) = equal to 0,724 or 72,4% which means in strong criteria then the result of determination is 0,705 or 70,5% test leadership to performance that is, t count more large $> t$ tabel ($3.272 > 2.02439$) F test with the result F count $> F$ tabel or $44.168 > 3.25$ so it can be concluded that leadership and motivation job vacancy affects employee performance at Pt. Sani Galesong Jaya.

Keywords: Leadership, work motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang terjadi sekarang berkembang pesat, dan di berbagai negara lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau kita khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Manusia merupakan unsur yang paling utama di dalam proses pembangunan yang dapat menghasilkan atau membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil yang bernilai yang nantinya akan menentukan kesejahteraan dan kemajuan hidup masyarakat.

Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan, kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan yang namanya integritas yang serasi dengan bawahan dan membina kerja sama, bagaimana iya mampu mengarahkan dan mendorong kegairahan kerja pada bawahan sehingga terciptanya motivasi yang positif yang dimana akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal, dan didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai yang namanya tujuan.

Kepemimpinan adalah mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kerja sesuai dengan harapan. Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dalam berorganisasi itu, ditentukan oleh seorang pemimpin yang memberikan dorongan atau motivasi yang terdapat di dalam dirinya sendiri.

Motivasi adalah cara agar dapat mendorong semangat kerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Setiap Organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peran seorang pemimpin yang terlibat di dalamnya sangatlah penting untuk menggerakkan karyawannya agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, tanpa motivasi seorang karyawan sulit memenuhi tugasnya sesuai standar perusahaan yang ditetapkan atau bisa melampaui standar perusahaan ini disebabkan karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi/tidak selaras dengan apa yang ia berikan terhadap perusahaan.

Dengan demikian apa yang disebut dengan kepemimpinan yaitu seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin, dan dengan pemberian motivasi yang baik maka akan menghasilkan perilaku kerja yang baik pula, dan perilaku yang kerja yang baik ia akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan misi dan visi perusahaan atau organisasi.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2019:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Menurut Mangkunegara (2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian

pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan tugas utama dari seorang manajer untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Terdapat enam fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2017:2) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan (*training dan development*)
 - 2) Pengembangan (*karier*)
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa mencakup:
 - 1) Pemberian balas jasa langsung terdiri dari gaji dan insentif
 - 2) Balas jasa tidak langsung terdiri dari, keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*services*)
- d. Integritas mencakup:
 - 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja

- f. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sinambela (2018:18) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. *Staffing*
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Kompensasi dan benefit
- e. Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan diakibatkan pelaksanaan pekerjaan.
- f. Pegawai dan relasi kerja
- g. Riset sumber daya manusia

Menurut Fahmi (2017:216) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut Sutrisno (2017:216) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan”.

Adapun Menurut Pandi (2018:105) sebagai berikut:

1. Teori Sifat (*trait theory*)
2. Teori Kelompok
3. Teori Situasional
4. Teori jalan kecil-Tujuan
5. Teori *Social Learning*

Dari teori mengenai kepemimpinan diatas penulis dapat simpulkan bahwa kepemimpinan tentu akan sangat mempengaruhi dari perilaku, sifat, agar tujuan bisa tercapai.

1. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Pandi (2018:106) mengemukakan 3 macam tipe kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Demokrasi

3. Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Adapun menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa pemimpin dikategorikan ke dalam 3 tipe yaitu sebagai berikut:

a. Tipe Otoriter

Kepemimpinan otoriter, adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

b. Tipe Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif, adalah apabila dalam kepemimpinan nya dilakukan dengan cara persuasif., menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

c. Tipe Delegative

Kepemimpinan delegative yaitu kepemimpinan yang apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang nya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaanya.

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Menurut Affandi (2018:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang individu karena terinspirasi, bersemangat dan terdorong, untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”. Selanjutnya Menurut Rahmat (2017:196) bahwa “Motivasi adalah proses pemberian dorongan dan arahan secara tekun atas usaha seseorang dalam mencapai suatu tujuan”.

Kinerja adalah hasil yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan di organisasi dan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah dilakukan dan ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan konstruksi multidimensi mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, Menurut Mahmudi dalam Rahmat (2016:101) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Personal/individu.

Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen dimiliki setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat dan arahan serta dukungan dari para manajer

3. Faktor Tim.

Faktor sistem meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim kerja, kepercayaan terhadap sesama, kekompakan dan keeratan anggota tim

4. Faktor Sistem.

Faktor sistem meliputi fasilitas kerja atau infrastruktur diberikan oleh organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi

5. Faktor kontekstual/situasional.

Faktor kontekstual meliputi tekanan dan dinamika lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam wilayah Kabupaten Takalar pada PT. Sani Galesong Jaya. Yang beralamat di Jalan Poros Galesong Utara, Lingkungan Bontomajannang, kelurahan Bontolebang, Kecamatan Galesong Utara, Kabupaten Takalar.

Adapun waktu penelitian penulis dilaksanakan selama 2 bulan, yaitu mulai dari 2 November 2021 - 31 Desember 2021.

B. Sumber Data

Sumber data

Penelitian memerlukan data, baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang berdiri dari dua sumber, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari observasi atau pengamatan langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan para pimpinan dan dari staf perusahaan sesuai juga dengan kebutuhan dalam penelitian ini, dan kuesioner yang telah diberikan pada karyawan PT. Sani Galesong Jaya.
- b. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen serta informasi tertulis lainnya yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya PT. Sani Galesong Jaya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab seluruh karyawan dan divisi pada perusahaan.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*).
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).
 - a. Observasi,
 - b. Wawancara,
 - c. Kuesioner,
 - d. Dokumentasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Bahwa populasi adalah semua objek atau subjek yang diteliti dalam perusahaan PT. Sani Galesong Jaya yang memiliki karyawan sebanyak 41 orang.

2. Sampel

Oleh karena itu jumlah karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya sebanyak 40 orang, maka akan diambil dari keseluruhan populasinya, kecuali pimpinan.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif Deskriptif

Analisis kuantitatif deskriptif, yaitu melakukan analisis dengan mendeskripsikan. Skor-skor jawaban responden. Penilaian variabel dilakukan dengan menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban (*skala likert*), yakni sebagai berikut:

Tabel 2: Pilihan jawaban kuesioner

Pilihan jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat baik	SB	5
Baik	B	4
Cukup baik	CB	3
Kurang baik	KB	2
Tidak baik	TB	1

Sumber: Sugiyono (2017:133)

Tabel 3: Interval nilai skor

No	Interval Skor	Kriteria Skor
1	81-100	Sangat baik (SB)
2	61-80	Baik (B)
3	41-60	Cukup baik (CB)
4	21-40	Kurang baik (KB)
5	1-20	Tidak baik (TB)

Sumber: Sugiyono (2017:184)

2. Analisis Statistik

Analisis statistik yaitu prosedur-prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data dan penyajian data dapat dilihat sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + e$$

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji arah hubungan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja rumus umumnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum X_1)(\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Variabel Kepemimpinan

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah pernyataan dengan jumlah 10 item pada variabel Kepemimpinan (X1) dengan bobot 1-5 dan jumlah responden sebanyak 40 orang pada PT. Sani Galesong Jaya. Yang dijadikan responden dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan

No	Pernyataan	F/ S	Tanggapan responden					Skor aktual	Skor ideal	%	Kriteria
			SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)				
1	Pemimpin mampu menyusun strategi yang jelas, sehingga	F	20	20	0	0	0	180	200	90	SB

	menghasilkan komunikasi dengan baik kepada karyawan	S	100	80	0	0	0				
2	Pemimpin turun langsung kelapangan untuk mengamati para karyawan	F	18	20	2	0	0	176	200	88	SB
		S	90	80	6	0	0				
3	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan ketika menghadapi masalah di dalam perusahaan	F	12	25	3	0	0	169	200	84,5	SB
		S	60	100	9	0	0				
4	Pemimpin dapat menjaga kekompakan tim.	F	3	22	15	0	0	148	200	74	B
		S	15	88	45	0	0				
5	Pemimpin dapat menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik.	F	11	24	5	0	0	166	200	83	B
		S	55	96	15	0	0				
6	Pemimpin terlibat bersama-sama dengan karyawan untuk membuat keputusan.	F	11	28	1	0	0	170	200	85	SB
		S	55	112	3	0	0				
7	Pemimpin memiliki rasa kepedulian sesama	F	17	20	3	0	0	165	200	87	SB

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SANI GALESONG JAYA**

	karyawan dan bersifat objektif	S	85	80	9	0	0				
8	Pemimpin mampu bekerja sama dengan karyawan	F	12	23	5	0	0	167	200	83,5	SB
		S	60	92	15	0	0				
9	Dengan adanya kekompakan tim, seorang pemimpin dapat mengapresiasi karyawannya	F	19	16	5	0	0	174	200	87	SB
		S	95	64	15	0	0				
10	Perbedaan dan keyakinan pendapat karyawan, pemimpin mampu menjalankan visi dan misi sesuai tujuan	F	18	21	1	0	0	177	200	88,5	SB
		S	90	84	3	0	0				
Total								1692	2,000	840	SB

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel dan uraian diatas, didapatkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1.692}{10 \times 5x} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1.692}{2000} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = 84,6\%$$

Dari hasil analisis diatas, dapat menunjukkan bahwa hasil pencapaian persentase PT. Sani Galesong Jaya sebesar 84,6% sehingga jika dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu antara 81 sampai dengan 100, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan termasuk sangat kuat. Hal ini didasari oleh begitu baiknya pimpinan dan manajemen perusahaan dalam melaksanakan juga memberikan dorongan dan rangsangan berupa motivasi-

motivasi kepada seluruh karyawan. Pada PT. Sani Galesong Jaya yang sekaligus juga dapat meningkatkan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas.

B. Analisis Variabel Motivasi Kerja

Adapun tujuan analisis ini untuk memaparkan secara deskriptif kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya, yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 9: Tanggapan responden terhadap motivasi kerja.

No	Pernyataan	F/ S	Skor jawaban responden					Skor aktual	Skor ideal	%	Kriteri a
			SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)				
1	Adanya balas jasa dalam perusahaan dapat memberikan semangat dalam bekerja.	F	21	17	2	0	0	179	200	89,5	SB
		S	105	68	6	0	0				
2	Kondisi kerja yang aman dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja	F	14	20	6	0	0	168	200	84	SB
		S	70	80	18	0	0				
3	Dengan fasilitas kerja dapat memberikan dorongan untuk lebih giat bekerja	F	8	27	5	0	0	163	200	81,5	SB
		S	40	108	15	0	0				
4	Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja.	F	2	27	11	0	0	151	200	75.5	B
		S	10	108	33	0	0				
5	Pengakuan dari atasan dapat	F	7	20	13	0	0	154	200		B

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SANI GALESONG JAYA*

	menghargai dan menghormati karyawan.	S	35	80	39	0	0			77	
6	Adanya motivasi karyawan mampu danat bekerja sama sesama rekan kerja.	F	14	24	2	0	0	172	200	86	SB
		S	70	96	6	0	0				
7	Perusahaan menghargai prestasi atau hasil kerja yang baik.	F	11	25	3	1	0	166	200	83	SB
		S	55	100	9	2	0				
8	Perusahaan memenuhi kebutuhan akan adanya penghargaan status, pengakuan dan perhatian	F	13	20	7	0	0	166	200	83	SB
		S	65	80	21	0	0				
9	Bersosialisasi dengan baik antara sesama karyawan di lingkungan perusahaan	F	13	20	7	0	0	166	200	83	SB
		S	65	80	21	0	0				
10	Gaji karyawan di perusahaan telah mencukupi kebutuhan ekonomi.	F	11	24	7	0	0	166	200	83	SB
		S	55	96	15	0	0				
Total								1647	2000	8255	SB

Sumber: Data diolah, 2022

Dari penjelasan tabel dan uraian tersebut, maka dapat ditentukan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1647}{10 \times 5x} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1647}{2000} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = 82,3\%$$

Dari hasil analisis di atas, dapat menunjukkan bahwa hasil pencapaian persentase PT. Sani Galesong Jaya sebesar 82,3%, sehingga jika dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu antara 81 sampai dengan 100, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat kuat. Hal ini didasari oleh begitu baiknya pimpinan dan manajemen perusahaan dalam melaksanakan juga memberikan dorongan dan rangsangan berupa motivasi yang baik kepada seluruh karyawan PT. Sani Galesong Jaya yang sekaligus juga dapat meningkatkan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas perusahaan.

C. Analisis Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dilakukan atau jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun tujuan analisis ini untuk memaparkan secara deskriptif kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya, yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 10: Hasil tanggapan responden mengenai kinerja

No	Pernyataan	F/ S	Tanggapan responden					Skor aktual	Skor ideal	%	Kriteria
			SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)				
1	Tujuan merupakan kunci untuk menentukan atau merumuskan apa yang akan dikerjakan terlebih dahulu.	F	21	18	1	0	0	180	200	90	SB
		S	105	72	3	0	0				

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SANI GALESONG JAYA*

2	Standar memiliki arti penting karena dapat memberitahukan kapan tujuan dapat diselesaikan.	F	13	22	5	0	0	168	200	84	SB
	S	65	88	15	0	0					
3	Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja.	F	11	24	5	0	0	166	200	83	SB
	S	55	96	15	0	0					
4	Alat atau sarana dapat memberikan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan perusahaan.	F	9	21	10	0	0	159	200	79,5	B
	S	45	84	30	0	0					
5	Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara baik	F	11	21	8	0	0	163	200	81,5	SB
	S	55	84	24	0	0					
6	Adanya motivasi dan dorongan dapat memunculkan ide-ide untuk kemajuan perusahaan.	F	17	21	2	0	0	175	200	87,5	SB
	S	85	84	6	0	0					
7	Karyawan mendapatkan apresiasi karena prestasi kerjanya	F	16	21	3	0	0	173	200	86,5	SB
	S	80	84	9	0	0					
8	Tujuan yang diinginkan dapat	F	11	25	4	0	0	167	200	83,5	SB

	dicapai sesuai visi dan misi perusahaan.	S	55	100	12	0	0				
9	Dengan kepemimpinan motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.	F	17	18	5	0	0	172	200	86	SB
		S	85	72	15	0	0				
10	Dengan kepemimpinan, umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.	F	17	22	1	0	0	176	200	88	SB
		S	85	88	1	0	0				
Total								1673	2000	84,9	SB
										.	

Sumber: Data diolah, 2022

Dari penjelasan tabel dan uraian tersebut, maka dapat ditentukan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1673}{10 \times 5 \times 40} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1673}{2000} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = 83,6\%$$

Hasil perhitungan yang telah dirumuskan tersebut, menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 83,6% Apabila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yakni antara 81-100. Maka dapat diberikan kesimpulan

bahwa dalam hal ini pengaruh kinerja pada PT. Sani Galesong jaya adalah termasuk kriteria sangat baik.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sani Galesong Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar ($0,002 < 0,005$).

Kepemimpinan adalah mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kerja sesuai dengan harapan. Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dalam berorganisasi itu, ditentukan oleh seorang pemimpin yang memberikan dorongan atau motivasi yang terdapat di dalam dirinya sendiri.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar ($0,000 < 0,005$).

Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas yang baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan PT. Sani Galesong Jaya memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbas pada loyalitas terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan produktivitasnya hal ini juga tentunya akan sangat berimbas pada kinerja karyawan.

Apabila karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk terus berprestasi, memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan dari atasan maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangatlah baik dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tumbuh dari dalam diri karyawan saat bekerja pada perusahaan PT. Sani Galesong Jaya.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Kepemimpinan ($0,002 < 0,005$) dan Motivasi Kerja ($0,000 < 0,005$) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya.

Kinerja adalah hasil yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan di organisasi dan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai dalam Rahmat (2018:20) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis serta pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya dengan melakukan perbandingan antara perhitungan deskriptif terhadap variabel kepemimpinan pada pegawai mencapai kriteria sangat baik dengan persentase sebesar 84,0% dan motivasi kerja mencapai

82,5% dengan kriteria sangat baik lalu kinerja mencapai 84,9% dengan kriteria sangat baik.

Selanjutnya hasil analisis persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 5,981 + 0,353x + 0,508e$. Koefisien korelasi $r =$ sebesar 0,724 atau 72,4 persen yang berarti dalam kriteria kuat. Kemudian diperoleh hasil determinasi yaitu 0,705 atau 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan maka variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya hasil perhitungan statistik diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar $44,168 > F_{tabel}$ 3,25 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa penelitian ini dengan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial yang dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,272 > 2,0242$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya

Hasil perhitungan statistik didapat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,764 > 2,024$) atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya. Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja yang ditampilkan juga akan baik atau semakin baik

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sani Galesong Jaya, maka penulis menyampaikan saran sehubungan dengan pembahasan diatas bahwa kepemimpinan pada perusahaan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, sebab kepemimpinan merupakan pengaruh yang sangat besar dalam mengarahkan, memengaruhi
2. Berdasarkan hasil peneliti di PT. Sani Galesong jaya, diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja, penulis memberikan saran agar motivasi

kinerja pada perusahaan tetap diperhatikan dan dipertahankan, karena motivasi adalah bagaimana cara agar dapat mendorong semangat kerja setiap karyawan, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Fandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Ansory dan Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jl. Sidojo. Indomedia pustaka No. 195/JT/2018.
- Edison, Dkk, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Faidah Eka Wilda, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi unit Rekam Kerja Medis*. Indonesia Pustaka, Sidoarjo.
- Fahmi Irham ,2017. *Manajemen kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Cv.Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arief yusuf 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Buku Seru Jakarta
- Hamzah B. Uno, 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi aksara, Jakarta.
- _____ 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua puluh satu*, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Raja Grafindo Persada, Depok.
- Nawai, handar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Pandi, Alfandi. 2018.” *Manajemen SDM Teori Konsep dan Indikator*”. Riau. Cetakan pertama Zanafa Publishing.
- Rahmat .2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Umitha Ukhuwah Grafika, Makassar.
- Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Peranda Media Group, Jakarta
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT.Refika Aditama, Bandung.
- Suryadi, dkk. 2017. *Kewirausahaan: Membangun usaha sukses sejak usia muda*. Jakarta: Salemba Empat.