

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENDANA INDOPEARLS CABANG LEMBATA

The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance at PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata

Priskilia Debora M. Nulan^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}

^{1,2,3}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} priskiliadeboramagdalenanulan@gmail.com,

^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id, ^{c)} clarcesarliana@staf.undana.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata, berada pada kriteria penilaian sangat tinggi, dilihat dari capaian masing-masing variabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Selanjutnya hasil uji f menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Dari hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan, dan motivasi dalam memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif lemah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia sudah mulai berkembang pesat seiring dengan pesatnya pertumbuhan penduduk. SDM merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. SDM dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan (Bariqi, 2018). Dengan adanya pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam masyarakat modern baik di sektor swasta maupun Negara keberadaan organisasi sangat penting. Organisasi adalah suatu sistem kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama (Manullang, 2013:147). Organisasi adalah proses kerja sama dua orang atau

lebih untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman, 2008). Dalam sebuah perusahaan, organisasi merupakan sebuah entitas sosial yang mengarahkan tujuan, merancang struktur dan koordinasi aktivitas, serta menghubungkannya dengan kondisi lingkungan luar (Rohma, 2019). Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM yang baik karena SDM memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan organisasi itu sendiri. SDM memegang peranan penting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Semua potensi yang dimiliki SDM sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuannya (Abdullah, 2017). Pengelolaan SDM yang baik dalam ruang lingkup organisasi merupakan faktor pendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan (Setiawan, 2013). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Individu, Psikologis, dan Organisasi. Hal-hal yang terkait dengan faktor psikologis dan organisasi diantaranya adalah motivasi dan kepemimpinan (Gibson, 2005).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2013). Dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus ada kepemimpinan yang menjadi tolok ukur pusat dari perhatian beberapa orang. Karena apabila tidak terdapat suatu pemimpin dalam sebuah organisasi maka tujuan dari organisasi akan susah untuk dicapai. Organisasi membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan (Christanto dan Febryan dalam Harahap dan Khair, 2019). Kartono (2013) Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, peran manajemen SDM dalam perusahaan sangat dibutuhkan antara lain melalui pola dukungan kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja karyawan yang tinggi (Muizu, dkk). Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawannya. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dengan begitu karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau tidak kondusif akan menurunkan kinerja karyawannya (Thoha, 2010). Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri (Kartono, 2013)

Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010:95). Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan motivasi bagi semua karyawan yang ada di dalam organisasi dan perusahaan. Maka dari itu hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai dengan sistem yang ditetapkan oleh perusahaan (Kurniasari, 2018). Manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan ingin bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang di rasakan. Robert dan Melinda (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam motivasi, karyawan ingin adanya pengakuan dan penghargaan lebih dalam lingkungan pekerjaannya. Dengan adanya penghargaan yang lebih tadi bisa memicu motivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih maksimal karena ingin diakui oleh lingkungan kerjanya. Selain itu, Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan organisasi atau perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan antar sesama karyawan. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008: 157) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi untuk meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi (2012) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Inaray, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Cendana Indopearls adalah perusahaan penanaman modal asing yang telah didirikan di Indonesia sejak tahun 1993. PT. Cendana Indopearls merupakan perusahaan yang berpusat di Australia bernama *Atlas South Sea Pearl Ltd*, dan merupakan perusahaan Tbk atau *public company* dan terdaftar di Bursa Efek Australia (*Australian Stock Exchange*). PT. Cendana Indopearls bergerak dalam bidang penangkaran kerang mutiara dan budidaya mutiara yang menghasilkan sendiri bibit anakan kerang dengan cara memisahkan induknya di laboratorium yang kemudian di pelihara dilaut untuk dapat menghasilkan mutiara. Pada tahun 2010 PT. Cendana Indopearls memperluas perusahaannya sampai ke Lembata.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti di lapangan pada tanggal 21 September 2022 di peroleh data kinerja PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata selama tiga tahun terakhir.

Data kinerja tiga tahun terakhir sesuai tabel di atas menunjukkan bahwa antara tahun 2019-2021 terjadi penurunan hasil budidaya kerang mutiara. Di mana pada tahun 2019 target pembudidayaan sebanyak 300.000 kerang namun hasil pembudidayaan yang kerang yang di capai sebanyak 270.000 kerang sehingga presentase yang didapat sebesar 90%, kemudian pada tahun 2020 perusahaan menetapkan target yang sama seperti di tahun 2019 namun hasil

pembudidayaan yang dicapai sebanyak 255.000 kerang sehingga presentase yang didapat sebesar 85%, dan pada tahun 2021 masih dengan target yang sama seperti dua tahun sebelumnya yaitu 300.000 kerang namun hasil pembudidayaan yang dicapai sebanyak 248.000 kerang saja sehingga didapat presentasinya sebesar 82,6%.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti, (2011) kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Rivai, (2009: 64). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah indikator menurut Robbins (2012) yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2007). Kepemimpinan menurut Terry dalam Thoha (2010) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Sutarto (2006) adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan yang diungkapkan Tead dalam Sutarto (2006) adalah aktivitas memengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah menurut Kartono (2013) yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivinya. Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya kelangsungan upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins 2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2010:95) Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah indikator menurut Maslow yaitu: kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Asosiatif dan pendekatan yang di gunakam dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian Assosiatif menurut Sugiyono (2013) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif terdapat dua variabel yang dihubungkan independen (variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi) dan satu variabel dependen (variabel terikat atau variabel dipengaruhi). Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat) yaitu, hubungan yang bersifat memengaruhi dua variabel atau lebih.

Jenis data yang digunakan penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, obsevasi dan dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimanahasil kedua hasil uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda.

ANALISIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuisisioner atau mengumpulkan data dari responden dengan cara diberikan pernyataan tertulis untuk diminta jawabannya atau tanggapan dari responden karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Untuk menilai tanggapan dari responden menggunakan lima skala jawaban (1 s/d 5).

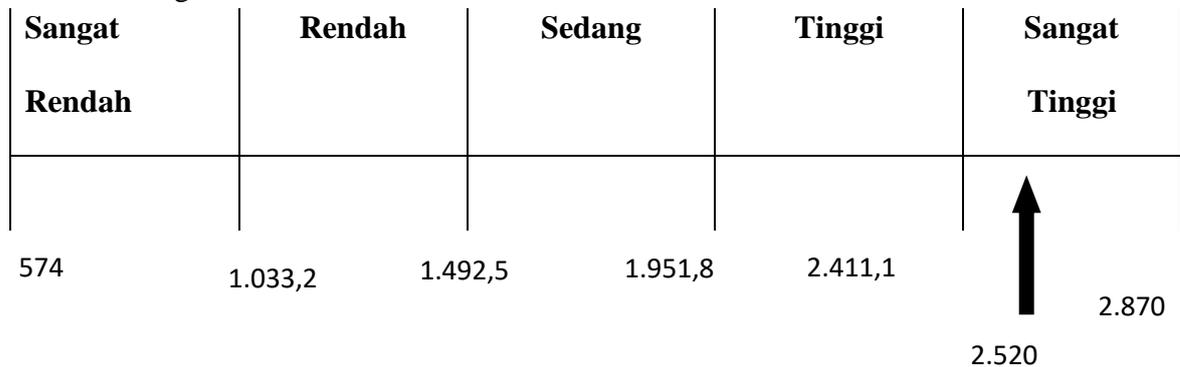
Variabel kepuasan kerja memiliki 6 indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan , tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Masing-masing indikator memiliki 3 atau 2 item pertanyaan. Berdasarkan tabel 4.5 tanggapan karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata sangat tinggi yakni pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel kepemimpinan adalah 2,520, artinya kepemimpinan pada PT.

Cendana Indopearls Cabang Lembata sangat tinggi. Selain penjelasan diatas skor total variabel juga capaian indikator tertinggi dan terendah.

Tabel 1.
 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X_1)

No Item	Indikator/Item Pertanyaan	Skor					Capaian	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1		
	Kemampuan mengambil keputusan						540	Sangat Tinggi
1.	Berani melakukan perubahan dan inovasi	20	17	4	0	0	180	Sangat Tinggi
2.	Berani mengambil atau menghadapi risiko	24	12	5	0	0	183	Sangat Tinggi
3.	Memiliki strategis yang jelas dan realistik	19	16	6	0	0	177	
	Kemampuan Memotivasi						363	Sangat Tinggi
4.	Mampu menciptakan semangat kerja	20	17	4	0	0	180	Sangat Tinggi
5.	Memberikan arahan yang tepat	24	12	5	0	0	183	Sangat Tinggi
	Kemampuan komunikasi						356	Sangat Tinggi
6.	Menyediakan informasi yang relevan	20	17	4	0	0	180	Sangat Tinggi
7.	Mampu berkomunikasi dengan baik	18	17	6	0	0	176	Sangat Tinggi
	Kemampuan mengendalikan bawahan						356	Sangat Tinggi
8.	Memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan	19	16	6	0	0	177	Sangat Tinggi
9.	Menjadi pihak penengah jika terjadi konflik	19	18	4	0	0	179	Sangat Tinggi
	Tanggung jawab						363	Sangat Tinggi
10.	Menanggung segala kibat yang terjadi di lingkungan	20	17	4	0	0	180	Sangat Tinggi
11.	Menciptakan rasa aman	24	12	5	0	0	183	Sangat Tinggi
	Kemampuan mengendalikan emosi						542	Sangat Tinggi
12.	Tidak terbawa emosi dalam mengarahkan karyawan	23	13	5	0	0	182	Sangat Tinggi
13.	Bersikap menghargai perbedaan	24	12	5	0	0	183	Sangat Tinggi
14.	Mampu mengajak seluruh karyawan	19	16	6	0	0	177	Sangat tinggi
Variabel Kepemimpinan (X_1)							2.520	Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan capaian variabel di atas, maka dapat digambar dalam suatu garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 1.
 Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan

Variabel Motivasi memiliki 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Masing-masing indikator memiliki 3 dan 2 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi pada lampiran selanjutnya dirangkum penulis dalam tabel sebagai berikut.

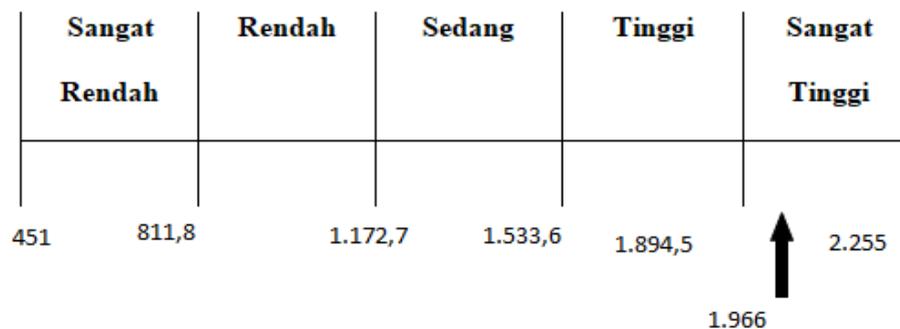
Tabel 2.
 Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

No Item	Indikator/Item Pertanyaan	Skor					Capaian	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1		
	Kebutuhan Fisiologis						509	Sangat Tinggi
1.	Pemberian gaji	16	17	8	0	0	172	Sangat Tinggi
2.	Pemberian fasilitas	11	20	10	0	0	165	Sangat Tinggi
3.	Dana pensiunan	17	16	7	1	0	172	
	Kebutuhan keamanan						355	Sangat Tinggi
4.	Asuransi kesehatan	20	15	6	0	0	178	Sangat Tinggi
5.	Kemanan kerja	18	18	5	0	0	177	Sangat Tinggi
	Kebutuhan rasa memiliki						380	Sangat Tinggi
6.	Diterima dalam kelompok	29	10	1	1	0	190	Sangat Tinggi
7.	Menjalin hubungan yang harmonis	30	8	2	1	0	190	Sangat Tinggi
	Kebutuhan harga diri						380	Sangat Tinggi
8.	Dihargai oleh sesame rekan kerja	31	7	2	1	0	191	Sangat Tinggi
9.	Dihargai oleh pimpinan atas hasil kerja	29	8	4	0	0	189	Sangat Tinggi

	Kebutuhan aktualisasi diri						342	Sangat Tinggi
10.	Kesempatan untuk menerima ilmu	11	20	10	0	0	165	Sangat Tinggi
11.	Memperoleh pendidikan dan pelatihan	18	18	5	0	0	177	Sangat Tinggi
Variabel Kepemimpinan (X₁)							1.966	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata sangat tinggi yakni pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Motivasi adalah 1.966, artinya motivasi pada PT. Cendana Indopearl Cabang Lembata sangat tinggi.



Gambar 2.

Garis Kontinum Variabel Motivasi

Variabel Kinerja Karyawan memiliki 4 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, ketepatan waktu dan komitmen kerja. Masing-masing indikator memiliki 2 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada lampiran selanjutnya dirangkum penulis dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.

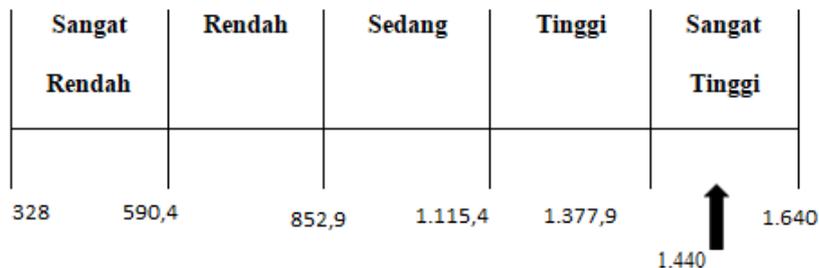
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Indikator/Item Pertanyaan	Skor					Capaian	Kategori Penilaian
		5	4	3	2	1		
	Kualitas						352	Sangat Tinggi
1.	Kerapian kerja	17	16	8	0	0	173	Sangat Tinggi
2.	Kebersihan kerja	20	17	3	1	0	179	Sangat Tinggi
	Kuantitas						367	Sangat Tinggi
3.	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	24	12	5	0	0	183	Sangat Tinggi
4.	Bekerja sesuai target	22	17	2	0	0	184	Sangat Tinggi

	Ketepatan waktu						366	Sangat Tinggi
5.	Kewajiban menyelesaikan pekerjaan	23	14	3	1	0	182	Sangat Tinggi
6.	Masuk kerja selalu tepat waktu	22	17	2	0	0	184	Sangat Tinggi
	Komitmen kerja						355	Sangat Tinggi
7.	Hubungan yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan	17	21	3	0	0	178	Sangat Tinggi
8.	Tanggung jawab terhadap perusahaan	17	20	4	0	0	177	Sangat Tinggi
Variabel Kinerja Karyawan (Y)							1.440	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer di olah (2023)

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata sangat tinggi yakni pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Motivasi adalah 1.440, artinya kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata sangat tinggi.



Gambar 3.

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS IBM V21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.326	4.379		3.500	.001
	KEPEMIMPINAN (X1)	.159	.042	.488	3.794	.001
	MOTIVASI (X2)	.209	.087	.310	2.410	.021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan Tabel 4. maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 15,326 + 0,159X_1 + 0,209X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh, nilai konstanta (α) sebesar 15,326 artinya jika nilai variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan (0), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan sebesar 15,326 satuan
2. Nilai koefisien regresi (b_1) dari variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,159 yang artinya jika nilai kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,159 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) dari variabel motivasi (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,209 satuan, yang artinya jika nilai variabel motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,209.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara secara individu atau sendiri-sendiri.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1)

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan Hipotesis Statistik
 H_0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata
 H_a : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata.
2. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi
Dari tabel *coefficients* (tabel 4.7) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,794, sedangkan signifikansi sebesar 0,001
3. Menentukan t_{tabel}
Besarnya nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 41 - 3 = 38$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan pengujian dua sisi adalah 2,024 (lihat lampiran tabel distribusi t).
4. Kriteria pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak
5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikan dengan alpha (α) t_{hitung} sebesar 3,794 lebih besar dari t_{tabel} 2,024. Sedangkan signifikansi sebesar 0,001 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
6. Kesimpulan
Karena t_{hitung} (3,794) $> t_{tabel}$ (2,024) dan signifikan (0,001) $< \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearl Cabang Lembata.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Pengaruh yang bersifat positif menandakan bahwa hubungan pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Cendana Indopearl Cabang Lembata bersifat linear artinya kepemimpinan yang efektif dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan masalah dan membuka jalan bagi terciptanya hubungan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Individu, Psikologis, dan, Organisasi. Hal-hal yang terkait dengan faktor psikologis dan organisasi diantaranya adalah kepemimpinan (Gibson, 2005).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Fauzi (2012) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata.

H_a : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata

2. Menentukan t_{hitung} dan signifikan

Dari tabel *coefficients* (tabel 4.8) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,410 sedangkan signifikansi sebesar 0,021

3. Menentukan t_{tabel}

Besarnya nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 41 - 3 = 38$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan pengujian dua sisi adalah sebesar 2,024 (lihat lampiran tabel distribusi t).

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikan dengan alpha (α)

$t_{hitung} 2,410 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$

6. Kesimpulan

Karena $t_{hitung} (2,410) < t_{tabel} (2,024)$ dan signifikan $(0,021) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. Pengaruh positif tersebut menandakan bahwa hubungan pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata bersifat linear, artinya jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata juga akan turut meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Motivasi yang dimaksudkan disini meliputi

tunjangan hari raya, memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang bekinerja baik sehingga karyawan tetap semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Fauzi (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.372	2.272

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,403 berarti nilai koefisien determinasi adalah 40,3%, artinya variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 40,3% selebihnya yaitu sebesar 59,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diatas adalah sebesar 0,403, atau lebih mendekati 1 (satu) maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) dalam menerangkan variabel kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata relatif lemah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui kepemimpinan yang dilakukan oleh para karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata sangat baik, motivasi kerja yang diterima oleh karyawan sangat baik, serta kinerja karyawan sangat baik.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata tidak secara mutlak memengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja artinya masih terdapat faktor lain yang

turut memengaruhi kinerja karyawan PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. (2017). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta, 2, 1-11.
- Al Hairi, M. Rizal., & Syahrani. (2021). *Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan*. ADIBA: Jurnal Of Education, 1, 79-87.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmarazisa, Dhenny. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BTN Batam*. Jurnal Dimensi, 2, 1-14.
- Bariqi, M. Darari. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 5, 64-69.
- Daft, R. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, Imam. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Management Analysis Journal, 1, 1-7.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apliasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozalij, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2003). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harahap, D. Suryani., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2, 69-88.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inaray, J. Caroline., Nelwan, O. S., & lengkong, V. P. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah, 16, 459-470.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan prkatek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, Rani. (2018). *Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Widya Cipta, 2, 32-39.
- Levis. (2013). *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere dan Zam-Zam Jogja: Ledalero.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2013). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.
- Muizu, W. Ode., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2, 61-78.
- Riduwan. (2010). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., & Dedi, Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:

Rajawali Pers.

- Rivai, Veithzal., & Shagala, E. (2009). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan/ Jilid 2*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Robbins, Stephen, P. (2012) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P. (2013). *Teori Organisasi: Struktur Desain Dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Robert, Samuel., & Melinda, T. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Media Mahardika, 16, 456-463.
- Rohma, N. Fatur. (2019). *Struktur dan Desain Organisasi*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3, 1-13.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1, 1245-1253.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian dan Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Endri, Sukmana., & Sudibia, G. Adyana. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Burnout, Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing BRI Mataram*. Jurnal Manajemen, 4, 1-9.
- Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahsurdani, S. (2021). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Prime Park Hotel Pekanbaru*. Jurnal Etikan dan Bisnis, 12, 20-28.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2008). *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara. (2006). *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yulinda, & Rozzyana. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Off Aplied Managerial Accounting, 2, 26-40.