

Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri

Rahman Raising¹, Rahmat Hidayat², Jamaluddin^{3*}

¹Program Studi Nautika, Politeknik Maritim AMI Makassar, Makassar, Indonesia

^{2,3*}Program Studi Teknika, Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Makassar, Indonesia

Email: ¹rahmanraising1987@gmail.com, ²batejolloro@gmail.com,

^{3*}raksapang@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership behavior and motivation on employee performance at PT Citra Niaga Mandiri Pare-Pare. This type of research uses a quantitative descriptive research method with a sample size of 70 people. The analytical methods used are linear regression analysis and correlation analysis with hypothesis testing using the T-test, F-test, and determination test (R²). The research results obtained are: (1) Leadership behavior (X₁) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable at PT Citra Niaga Mandiri (2) The Motivation variable (X₂) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable at PT Citra Niaga Mandiri (3) There is a significant simultaneous/correlated effect between leadership and motivation on employee performance at PT Citra Niaga Mandiri. Leadership behavior and motivation have a moderate effect on the employee performance of PT Citra Niaga Mandiri Parepare..

Keywords: Leadership, Motivation, Performances.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Pare-Pare. Adapun jenis penelitian ini dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Adapun metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear dan analisis korelasi dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji T, Uji F dan Uji determinasi (R²). Hasil penelitian yang diperoleh adalah (1) Perilaku kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri (2) Variabel Motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri (3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama berkorelasi antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri. Perilaku kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Parepare.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Tiap perusahaan perlu merencanakan strategi kompetitifnya untuk mempertahankan keberlangsungan bisnisnya dalam era globalisasi saat ini. Salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah metode manajemen sumber daya manusia. mengingat peran yang sangat vital dari tenaga kerja dalam menjaga kelangsungan bisnis (Amalia et al., 2016).

Manusia merupakan faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan lebih efisien dan produktif, dengan fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam semua aspek fungsi organisasi secara keseluruhan. Untuk memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan dengan baik, sebuah organisasi perlu memiliki anggota tim yang memiliki potensi yang kuat, pengetahuan yang mendalam, dan keterampilan yang unggul, serta berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan optimal, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja mereka (Jamaludin, 2017)

Prestasi kerja karyawan memiliki signifikansi penting bagi perusahaan karena dapat membantu mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, menjalankan, dan mengkoordinasikan berbagai tugas di dalam perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan, dan salah satu di antaranya adalah perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan adalah aspek sosial yang tidak dapat dihindari dalam mengatur hubungan antar individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya adalah inti dari fungsi manajemen. Tujuannya adalah memberikan kontribusi bagi para pemangku kepentingan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Efendi, 2017)

Ketahanan perusahaan juga bergantung pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Motivasi adalah elemen yang memiliki signifikansi besar dan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen dan seluruh organisasi jika ingin memastikan bahwa semua karyawan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan serta meningkatkan produktivitas mereka. Setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan juga memiliki motivasi masing-masing, seperti ekspektasi terhadap penghasilan atau upah yang mereka terima, serta aspirasi untuk meningkatkan status mereka. Motivasi adalah elemen yang memberikan dorongan atau insentif kepada seseorang untuk melakukan tindakan khusus. Dalam konteks motivasi kerja, hal ini adalah elemen yang merangsang semangat, terutama dalam hal memicu inisiatif untuk bertindak (Herawati & Ermawati, 2020). Kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Jumady et al., 2022; Syamsuri et al., 2022)

Berdasarkan penelitian Fahjuniwati dan Deky Prasetyo (2021) menyatakan bahwa hubungan antara variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sampit Kuat. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sampit. Annas Amrullah (2019) juga mengatakan Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang” Hasil data dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi.

Dengan merujuk pada penjelasan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri

Rumusan masalah rumusan masalah rumusan masalah rumusan masalah rumusan masalah: 1) Apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Citra Niaga Mandiri, 2) Apakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Citra Niaga Mandiri, dan 3) pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Parepare?.

Tujuan penelitian tujuan penelitian tujuan penelitian tujuan penelitian tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui pengaruh Perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Citra Niaga Mandiri, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Niaga Mandiri, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh Perilaku kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Niaga Mandiri.

2. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan, Konsep satu konsep satu Seorang pemimpin adalah individu yang menduduki sebuah posisi di dalam suatu organisasi, baik itu organisasi formal atau informal, dan telah diangkat serta ditetapkan melalui Surat Keputusan. Selain itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memimpin aktivitas fungsional tertentu di perusahaan atau lembaga berdasarkan penunjukan resmi. Setiap fungsi dalam perusahaan. Sebagai contoh, manajer produksi adalah seorang pemimpin dalam fungsi produksi perusahaan tersebut. Dengan demikian, setiap area fungsional dalam perusahaan memiliki pemimpinnya masing-masing (Djadjuli, 2018).

Perilaku Kepemimpinan, Sejak tahun 1950-an hingga saat ini, banyak penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki perilaku kepemimpinan yang berfokus pada hubungan dan perilaku kepemimpinan yang berfokus pada tugas, Penelitian terhadap perilaku kepemimpinan tersebut telah memberikan sumbangan signifikan pada literatur teori kepemimpinan. Salah satu kontribusi utama yang diperoleh adalah pemanfaatan konsep orientasi hubungan dan orientasi tugas untuk mengidentifikasi berbagai macam perilaku kepemimpinan. Kontribusi lainnya mencakup penerapan konsep perilaku kepemimpinan berorientasi tugas dalam mengukur efektivitas individu dan efektivitas organisasional. Perilaku kepemimpinan yang berfokus pada hubungan dan tugas dianggap sebagai bentuk aktif dari kepemimpinan (Brown, 2003; Sahertian, 2001)

Motivasi Kerja, Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan bagaimana seseorang mengarahkan kekuatan, arah, dan ketekunan mereka dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Kekuatan mencerminkan tingkat intensitas usaha yang diberikan oleh seseorang. Ketekunan mengukur sejauh mana seseorang mampu menjaga usahanya dalam waktu yang cukup lama. Individu yang terdorong secara positif akan tetap berkomitmen dan gigih dalam menjalankan tugas mereka hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saputri & Andayani, 2018). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Baharuddin & Salam, 2020).

Kinerja pegawai Perusahaan, Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang sebenarnya dapat dicapai oleh individu, termasuk aspek kualitas dan kuantitas. Untuk memastikan bahwa pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, pengawasan oleh pimpinan diperlukan, mengingat adanya kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan atau pencapaian pekerjaan (Djadjuli, 2018). Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor yang memengaruhinya. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai saat bekerja dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai hasil terbaik. Ini sebenarnya merupakan bentuk timbal balik yang diberikan oleh pegawai

kepada perusahaan. Selain menciptakan kepuasan bagi pegawai, penting juga untuk memberikan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja mereka agar bekerja secara efektif (Safrizal, 2022)

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal yang digunakan untuk melakukan tinjauan dan evaluasi terhadap kinerja individu atau tim dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Mondy (2008) dalam Silaen et al (2021) penilaian kinerja berperand dalam pengambilan keputusan dan Evaluasi kinerja adalah salah satu tugas utama seorang manajer atau pemimpin, dan menjalankan penilaian kinerja yang adil bukanlah hal yang sederhana. Dalam proses penilaian ini, sangat penting untuk menghindari preferensi pribadi atau ketidakberpihakan dari pihak penilai guna menjaga obyektivitasnya (Silaen et al., 2021)

Peneliti sebelumnya Erri D et al (2021), “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta”, dari penelitian kepada 35 responden menunjukkan hasil Hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan. Diketahui bahwa pengaruh dari perilaku kepemimpinan sebesar 49,5%, sementara sekitar 50,5% dari pengaruh pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mungkin bisa menjadi subjek penelitian di masa depan, Romanda Annas Amrullah (2019), “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang” hasil data dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (Amrullah, 2017), serta Fahjuniwati dan Deky Prasetyo (2021) “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sinar Niaga Sejahtera Sampit” hubungan antar variabel Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sampit Kuat. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Sampit sebesar 54,7% (Fahjuniwati & Prasetyo, 2021).

3. METODE PENELITIAN

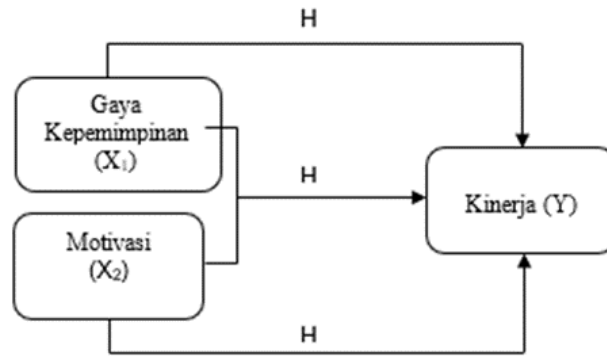
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hubungan timbal balik antara variabel-variabel yang akan diinvestigasi, khususnya dalam hal pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. metode analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linear dan analisis korelasi dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji T, Uji F dan Uji determinasi (R²)

Lokasi Penelitian ini akan dilakukan di PT Citra Niaga Mandiri terletak di Jalan Mattirotasi No. 165 Parepare, Sulawesi Selatan, . Penelitian berlangsung dari Bulan Agustus hingga November 2023

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil pernyataan melalui kuesioner Karyawan PT. Citra Niaga Mandiri Parepare..

Populasi terdiri dari 225 karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan sampel sebanyak 70 responden.

Penelitian ini akan memanfaatkan data yang mematuhi asumsi-asumsi klasik, korelasi berganda uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²).



Gambar 1. Model Penelitian

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden Mengenai Karakteristik

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran atau deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dari responden

Tabel 1. Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	17-25	11	15.7
2	26-35	41	58.6
3	36-45	17	24.3
4	46-55	1	1.4
Jumlah		70	100

Berdasarkan tabel 1 usia responden yang terbanyak berada pada rentang 26-35 tahun yaitu sebesar 41 responden (58,6%), kemudian usia 36-45 tahun dengan 17 responden (24,3), usia 17-25 tahun terdapat 11 responden (15,7) dan yang terakhir usia 46-55 tahun yaitu 1 responden (1,4%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Gambaran atau deskripsi karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 2. Hasil karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<i>Cleaning Servis</i>	3	4.3
2	Jurumudi	2	2.9
3	Karyawan Kapal	43	61.4
4	Karyawan Kantor	9	12.9
5	Staf Oprasional	2	2.9
6	Kkm	1	1.4
7	Koki	1	1.4
8	Masinis 4	2	2.9
9	Oiler	3	4.3

10	Second Engineer	3	4.3
11	Klasi	1	1.4
Jumlah		70	100

Dari tabel 2 pada pekerjaan responden yang terbanyak adalah karyawan kapal sebesar 43 responden (61,4%) dan karyawan kantor 9 responden (12,9%), pekerjaan *Cleaning Servis*, Oiler dan Second Engineer masing- masing 3 responden (4,3%), pekerjaan Jurumudi, Staf Operasional dan masinis 4 masing-masing 2 orang (2,9%) dan pekerjaan KKM, Koki dan klasi masing-masing 1 orang (1,4%).

Pengujian Hipotesis (Analisis Korelasi Berganda)

1. Uji t

Dalam hal kriteria penerimaan, hipotesis alternatif (H_a) akan diterima jika nilai tingkat signifikansi ($\text{sig } t$) kurang dari 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		B	Std. Error	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	8.282	2.266			3.655	.001
	Total X1	.317	.089	.378		3.572	.001
	Total X2	.368	.095	.408		3.860	.000

a. Dependent Variable: Total Y

- Perilaku Kepemimpinan (X1): Berdasarkan Tabel 4.6, tingkat signifikansi untuk Perilaku Kepemimpinan adalah 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Motivasi (X2): Menurut Tabel 4.6, tingkat signifikansi untuk Motivasi adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya, variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

2. Uji F

Hasil uji F bisa diidentifikasi dari keluaran analisis varians (anova) dalam regresi berganda seperti yang terdapat dalam output berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.188	2	81.094	30.914	.000 ^b
	Residual	175.755	67	2.623		
	Total	337.943	69			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji F untuk hipotesis mengenai pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri menunjukkan nilai F hitung sebesar 30.914 dan nilai tingkat signifikansi (sig) sebesar 0.000. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3.15. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima karena nilai F hitung (30.914) melebihi nilai F tabel (3.15), sementara Hipotesis Nol (H0) ditolak. Selain itu, nilai tingkat signifikansi sebesar 0.000 kurang dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji R² dapat dilihat dari output Model Summary dari hasil regresi berganda berikut ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.464	1.61963	1.647

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Dari tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R² adalah sebesar 0.480, yang setara dengan 48%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel perilaku kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), ketika digunakan bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 48%.

Penelitian mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri yang dilakukan pada bulan Agustus-November 2023 yang bertempat di jalan Mattirotasi No. 165 Parepare, Sulawesi Selatan Indonesia dan didapatkan 70 responden. Karakteristik 70 responden dijabarkan atas 2 yaitu berdasarkan usia dan pekerjaan. Karakteristik usia yang terbanyak adalah usia 26-35 tahun yaitu sebesar 58,6%, dan pekerjaan yang terbesar adalah karyawan kapal sebanyak 61,4%.

Pada penelitian ini kuisioner dilakukan Uji validitas dan reabilitas kuisioner sebelum dibagikan ke responden. Untuk uji validitas dan reabilitas dilakukan kepada 30 responden. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur, seperti kuesioner, adalah valid atau tidak. Validitas alat ukur berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat secara akurat mengukur konsep atau fenomena yang sedang diteliti (Janna & Herianto, 2021)

Pengujian hipotesis dalam Analisis Korelasi Berganda bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel-variabel seperti perilaku kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian tersebut melibatkan uji t, uji F, dan perhitungan Koefisien Determinasi (R²) untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,001 berdasarkan Tabel 5. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih rendah daripada

tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, Hipotesis Nol (Ho) ditolak, dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Kesimpulannya, dapat disarankan bahwa Perilaku Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Citra Niaga Mandiri. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Indryani dan Budiarti (2016), yang juga mengindikasikan bahwa Perilaku Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan seorang pemimpin, semakin tinggi kinerja karyawan (Indryani & Budiarti, 2016).

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk melaksanakan tindakan yang bertujuan mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan juga bisa dianggap sebagai bentuk persuasi, di mana seorang individu mengembangkan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing sebuah kelompok orang tertentu dengan cara yang sesuai, sehingga mereka merasa termotivasi dan tidak ada rasa takut untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi (Nisyak & Trijonowati, 2016).

Kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam memberikan arahan kepada karyawan, terutama dalam konteks saat ini di mana segalanya menjadi sangat terbuka. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan yang sangat diperlukan adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan karyawan. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuannya untuk memotivasi karyawan. Untuk mencapai hal ini, seorang pemimpin harus dapat membangkitkan rasa percaya diri di antara karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi sendiri merujuk pada serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memiliki pengaruh besar terhadap individu dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Faktor-faktor ini merupakan hal-hal yang bersifat abstrak namun memberikan dorongan dan kekuatan kepada individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Nisyak & Trijonowati, 2016).

Hasil yang ditemukan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Niaga Mandiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian Andhi Sukma dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana peningkatan motivasi kerja dari pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Hanafi et al., 2018). Salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan pada kinerja adalah motivasi dalam bekerja. Beberapa faktor lain yang memengaruhi kinerja termasuk faktor psikologis, di mana motivasi kerja terhadap tugas-tugas yang diemban merupakan salah satu variabel kunci. Berdasarkan konsep ini, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara tingkat motivasi kerja seseorang dan hasil kerja yang dihasilkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Kinerja, dalam konteks ini, merujuk pada sejauh mana individu atau kelompok dapat menghasilkan hasil kerja yang memadai dalam suatu aktivitas tertentu, yang dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan alami dan kemampuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran, serta dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi (Hanafi et al., 2018).

Motivasi adalah pendorong atau faktor pemicu bagi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan berkaitan erat dengan bidang yang menarik minatnya. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan lebih fokus dan intensitas dalam pelaksanaan, sementara tingkat motivasi yang rendah cenderung mengakibatkan ketidakfokusan dan kurangnya dedikasi terhadap suatu tugas. Oleh karena itu, tingkat motivasi individu dapat memengaruhi tingkat semangat

dalam menjalankan tindakan atau kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nisyak & Trijonowati, 2016; Pakolleri et al., 2022).

Berdasarkan Hasil uji F untuk hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri, dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri Pare-pare, serta menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Pare-pare, Sedangkan pengaruh variable Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Pare-pare, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang tidak bisa peneliti sebutkan

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan simpulan 1) Berdasarkan pada uji-t (parsial) c (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Pare-pare. Hal ini dibuktikan dengan nilai tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_1) diterima, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan perusahaan (Y) PT Citra Niaga Mandiri Pare-pare. Hal ini dibuktikan dengan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_1) diterima, 3) Berdasarkan pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. Citra Niaga Mandiri Pare-pare. a). Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel} (30,914 > 3,15)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. b) Berdasarkan analisa koefisien korelasi diperoleh angka R sebesar 0,693 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT Citra Niaga Mandiri Pare-pare. c) Sedangkan dengan analisa determinasi (r^2) diperoleh angka r^2 0.547(54,7%). Maka hal ini berarti, d) mengungkapkan bahwa pengaruh variable Perilaku Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja e) Karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera di Sampit sebesar 0.480 (48%), Sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang tidak bisa peneliti sebutkan.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, penulis memberikan saran kepada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, tingkat stres kerja, insentif, pelatihan, lingkungan kerja, dan faktor lainnya. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut

6. DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 36(1), 137–146.
- Amrullah, R. A. (2017). *TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN (PIP) SEMARANG*. 1704–1711.
- Baharuddin, A., & Salam, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah*,

Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 1–10.

- Brown, B. B. (2003). *Employees ' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors ' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*.
- Djadjuli, R. D. (2018). *Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai*. 565–573.
- Efendi, R. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Fahjuniwati, & Prasetyo, D. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SINAR NIAGA SEJAHTERA SAMPIT. E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), 55–64.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2, 52–61.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2, 16–33.
- Indryani, W. D., & Budiarti, A. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(September), 1–20.
- Jamaludin, A. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA*. 3(3), 161–169.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS. Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, A., Dahrul, A., & Torano, K. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 600–610. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.461>
- Nisyak, I. R., & Trijonowati. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(April).
- Pakoller, A., Syarifuddin, A., & AR, I. (2022). *Pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai lapas kelas iib kabupaten takalar. MM Journal*, 3, 120–129.
- Safrizal, H. A. B. (2022). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MOTIVASI KERJA dan KINERJA PEGAWAI*.
- Sahertian, P. (2001). *Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional , Self-Efficacy Dan Organizational*

Citizenship Behavior (OCB).

- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PRODUCTION DI PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING BATAM*. 2(2), 141–151.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestar, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Syamsuri, A., Natsir, U. D., Ruma, Z., Nurman, & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Bulukumba. *Pinisi Journal Of Art, Humanity And Social Studies*, 2(6), 63–72. <https://ojs.unm.ac.id/PJAHSS/article/download/37285/18103>