

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PT ARWANA JAYA RAYA SINTANGTri Diana¹, Amelia², Noviryantika³STIE Indonesia Pontianak¹²³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : Mei 27th, 2024

Revised : Juni 5th, 2024

Accepted : Juni 10th, 2024

Keywords:

Leadership

Motivation

Employee Performance

PT. Arwana Jaya Raya Sintang

Kata Kunci:

Kepemimpinan

Motivasi

Kinerja Karyawan

PT. Arwana Jaya Raya Sintang

A B S T R A C T

The aim of the research is to determine the influence of leadership and motivation on employee performance at PT. Arowana Jaya Raya Sintang. Population of 30 employees. Regression equation $Y = 6.325 + 0.515 X_1 + 0.162 X_2$. The regression coefficient value shows that leadership and motivation variables have a positive effect on company performance. The results of the partial t test based on the significance value (Sig.) stated that there was a significant positive influence between leadership (X_1) on employee performance (Y) and motivation (X_2) had a positive but not significant influence on employee performance (Y). Based on the F test, there is a significant simultaneous influence between leadership and motivation on performance. And the coefficient of determination value with Adjusted R Square is 0.674 or 67.4%. states that together leadership (X_1) and motivation (X_2) influence the employee performance variable (Y) while the remaining 32.6% is influenced by other variables not included in this research.

A B S T R A K

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Jaya Raya Sintang. Populasi sebanyak 30 karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil Uji t parsial berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) menyatakan ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji F ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dan nilai koefisien determinasi dengan Adjusted R Square sebesar 0.674 atau sebesar 67,4 %. Menyatakan secara bersama kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 32,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Berjalan tidaknya suatu usaha sangat tergantung pada unsur manusianya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka sangat perlu seorang pemimpin perusahaan mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki agar perusahaan bisa menghasilkan tenaga terampil dan berkualitas. Dalam organisasi diperlukan peranan pimpinan yang dapat menyusun strategi dan memiliki ketrampilan untuk menjadikan organisasi yang fleksibel dan inovatif. Pemimpin yang kompeten dapat menjadi agen perubahan sekaligus teladan bagi para pegawai, sehingga mampu mendorong mereka untuk menjalankan organisasi tersebut.

Kepemimpinan secara luas merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan, baik secara internal maupun eksternal seseorang yang dapat membangkitkan antusiasme dan ketekunan pribadi untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Bagi seorang pekerja, motivasi dapat mempengaruhi produktivitas mereka, sehingga seorang pemimpin harus dapat menyalurkan motivasi kepada para pengikut atau bawahannya untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tersebut sendiri. Ketika para pekerja tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, kesalahan mungkin terdapat pada pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan tidak mungkin berlangsung tanpa ada upaya memotivasi bawahan/orang lain. Dalam artian pihak lain/bawahan dapat patuh mengikuti apa kata sang pemimpin, hanya jika sang pemimpin mampu mendorong atau memotivasi mereka sehingga mereka (bawahan/rekan) dapat terdorong untuk melakukan suatu tindakan yang terarah pada tujuan bersama. Mengingat para bawahan atau rekan kerja yang dimotivasi memiliki beragam kepribadian dengan beragam motivasi, maka pemimpin harus mampu memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan unit kerja dan organisasi.

PT Arwana Jaya Raya Sintang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor telah berkembang menjadi sangat profesional, berkomitmen terhadap proyek-proyek, menjaga kualitas dan mutu dari proyek yang dikerjakannya, serta tepat waktu. PT Arwana Jaya Raya Sintang ini telah merambah dalam berbagai bidang konstruksi, seperti pekerjaan sipil, bangunan komersil, gedung perkantoran dan kompleks industri. Dengan demikian PT Arwana Jaya Raya Sintang memerlukan karyawan guna kelancaran operasionalnya. Adapun ruang lingkup kegiatan yang dijalani perusahaan sesuai dalam akte pendirian perusahaan disebutkan maksud dan tujuan dari pendirian perseroan ini yaitu menjalankan usaha dalam bidang perencanaan, pemborongan dan pelaksanaan dari bermacam-macam bangunan termasuk diantaranya adalah perumahan, gedung dan pertokoan. Menjalankan usaha dalam bidang teknik dan umum termasuk diantaranya pemasangan instalasi listrik dan alat pendingin ruangan dan lain-lain.

Guna kelangsungan hidup perusahaan kerja karyawan, motivasi haruslah diperhatikan. Disinilah peran dan tanggung jawab pimpinan perusahaan dalam mengelola karyawannya supaya dalam bekerja merasa nyaman dan tenang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan tidak terlepas dari peranan seorang pimpinan dalam mengelola karyawannya. Dengan adanya peran kepemimpinan, diharapkan karyawan bisa bekerja secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai kinerja yang baik

dalam perusahaanya. Berikut disajikan tabel mengenai kinerja karyawan PT Arwana Jaya Raya Sintang.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan PT Arwana Jaya Raya Sintang

No	Kualifikasi	Target	Pencapaian
1	Kreatifitas kerja	100 %	85 %
2	Waktu penyelesaian pekerjaan	100 %	90 %
3	Evaluasi hasil kerja	100 %	90 %

Sumber: PT Arwana Jaya Raya Sintang, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan masih belum optimal, karena tidak memenuhi target yang diharapkan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian karyawan juga menjadi kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan mengharapkan agar karyawan bekerja dengan maksimal, namun pada kenyataannya masih selalu ada karyawan yang motivasi kerjanya masih kurang dalam bekerja. Kondisi ini dapat dilihat dari tabel tentang pencapaian kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam pencapaiannya. Oleh karena itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran pimpinan dan motivasi kerja karyawan pada PT Arwana Jaya Raya Sintang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018) Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Memimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan, dan mendahului, bukan memerintah saja. Sementara itu, menurut Robbins (dalam Sadikin, 2020) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Griffin (dalam Sadikin, 2020) berpendapat bahwa menurutnya kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Dengan demikian, arahan dan perintah yang diberikan seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi anggota-anggota suatu organisasi atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa menggunakan paksaan namun justru didapatkan sendiri karena mereka merasa terpengaruhi, tergerakkan, dan termotivasi untuk melakukannya demi mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Sementara itu menurut Hartatik (2018) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya, menurut Soroso (dalam Fahmi, 2018) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu (*specific*

goal/directed way). Sedangkan Menurut Sumardjo & Priansa (2018) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Winardi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Bacal (dalam Wibowo, 2018) menyakan kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Selain itu menurut Sedermayanti (2017) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amstrong dalam Edison dkk, 2018). Lebih lanjut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hamali (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dapat disimpulkan bahwa apa itu kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut penelitian terdahulu Inke Risky Alifa & Abdul Mubaraq, 2023 menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Barat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawainya. Kemudian menurut Rizani Ramadhan, Efa Irdhayanti & Mazayatul Mufrihah, 2024 meneliti (1) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, (3) gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, (7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini, 2021 meneliti bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta. Selanjutnya Fransiska Ekobelawati, Zulimi & Marjono, 2023 meneliti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasikerja karyawan pada pegawai perguruan tinggi khususnya PT. Swadaya Mukti Prakarsa, Desa Sempurna, Kecamatan Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Dan selanjutnya

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho = Diduga secara parsial dan simultan tidak ada pengaruh signifikan diantara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Arwana Jaya Raya Sintang.

Ha = Diduga secara parsial dan simultan ada pengaruh signifikan diantara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Arwana Jaya Raya Sintang.

METODA PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan (<i>leadership</i>) seorang manager dalam perusahaan harus bisa memberikan pengaruh kepada karyawannya dan memberikan dorongan motivasi agar para karyawamn bersemangat kerja sehingga meningkat kinerja seluruh karyawannya (Dewi & Harjoyo, 2019)	1.Cara berkomunikasi 2.Pemberian motivasi 3.Kemampuan memimpin 4.Pengambilan keputusan 5.Kekuasaan yang positif
Motivasi (X ₂)	Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018)	1.Balas jasa 2.Kondisi kerja 3.Fasilitas kerja 4.Prestasi kerja 5.Pengakuan dari atasan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2017)	1. Kualitas 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Ketepatan waktu 5. Efektivitas 6. Kemandirian

Sumber : Data Olahan, 2024

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil representatif dari populasi yang akan diteliti. Selanjutnya menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arwana Jaya Raya Sintang yang berjumlah 30 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang bersumber dari sumber pertama sebagai narasumber. Data primer diperoleh penulis dari penyebaran secara langsung ke lapangan angket atau kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan yang bekerja. Sedangkan data sekunder ialah data yang dibantu *software* untuk dapat memudahkan peneliti menyelesaikan masalah perhitungan yang ada. Data sekunder sering juga kita sebut data kedua diperoleh dari *software* yaitu SPSS yang kali ini yang peneliti gunakan versi 26.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Uji Validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Kemudian dilakukan Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Reliabilitas menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Selanjutnya dilakukan. Kemudian dilakukan Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi Secara umum persamaan regresi sederhana

dengan rumus : $Y_1 = a + bX$. Selanjutnya ada juga uji parsial (t tset) dimana enurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variable dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Bila nilai signifikan $<0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansi $>0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan uji pengaruh bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Bila nilai probabilitas signifikansi $<0,05$, dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila nilai probabilitas signifikansi $>0,05$, dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan dilakukan Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner dari sampel sebanyak 30 orang menunjukkan karyawan pada PT Arwana Jaya Raya Sintang responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 23 orang (76.6%) sedangkan untuk perempuan sebanyak 7 orang (23.3%). Kondisi ini selaras dengan pendapat Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa tenaga kerja laki-laki memiliki ketegasan dalam bertindak, memiliki kemampuan fisik serta motivasi yang tinggi, namun kurang teliti dan kurang empati dalam memandang sesuatu. Untuk kondisi usia karyawan responden terbesar berusia 26–30 tahun sebanyak 16 orang (53.3%), 31–40 tahun sebanyak 10 orang (33.3%), 43–49 tahun sebanyak 4 orang (13,4%). Kondisi ini memiliki harapan agar kinerja karyawan dapat jauh lebih maksimal karena berada dalam golongan usia produktif. Kemudian untuk tingkat pendidikan secara umum dapat dilihat bahwa dari 30 responden sebagian besar adalah pendidikan terakhirnya S1 sebesar 46.7% (14 orang), diploma sebesar 33,3% (10 orang) dan SMU sebesar 20.0% (6 orang)..

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepemimpinan (X_1) (Y)	Soal 1	0.664	0.361	Valid
	Soal 2	0.418	0.361	Valid
	Soal 3	0.753	0.361	Valid
	Soal 4	0.822	0.361	Valid
	Soal 5	0.692	0.361	Valid
	Soal 6	0.470	0.361	Valid
	Soal 7	0.581	0.361	Valid
	Soal 8	0.807	0.361	Valid

	Soal 9	0.528	0.361	Valid
	Soal 10	0.694	0.361	Valid
Motivasi (X₂)	Soal 1	0.602	0.361	Valid
	Soal 2	0.624	0.361	Valid
	Soal 3	0.432	0.361	Valid
	Soal 4	0.756	0.361	Valid
	Soal 5	0.647	0.361	Valid
	Soal 6	0.632	0.361	Valid
	Soal 7	0.493	0.361	Valid
	Soal 8	0.726	0.361	Valid
	Soal 9	0.774	0.361	Valid
	Soal 10	0.766	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Soal 1	0.505	0.361	Valid
	Soal 2	0.382	0.361	Valid
	Soal 3	0.793	0.361	Valid
	Soal 4	0.882	0.361	Valid
	Soal 5	0.682	0.361	Valid
	Soal 6	0.690	0.361	Valid
	Soal 7	0.372	0.361	Valid
	Soal 8	0.597	0.361	Valid
	Soal 9	0.573	0.361	Valid
	Soal 10	0.596	0.361	Valid
	Soal 11	0.419	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari hasil data diatas, dapat dilihat semua instrument telah valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,361 (lihat r tabel pada df=88). R tabel ditentukan dengan cara mencari besarnya df dan besarnya df dapat dihitung dengan rumus $N-2$. N =jumlah sample : $30-2=28$ dan alpha 0.01. Kemudian dilakukan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dengan kata lain suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil yang konsistensi, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik. Hasil pengujian berdasarkan data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	α hitung	Standar α	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,878	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,837	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2024

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan tersebut maka di ketehui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan adalah $0,878 > 0,60$ dan untuk variable motivasi $0,837 > 0,6$. Selanjutnya nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,625 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas yang

dilakukan menyatakan data reliabel. Berikutnya dilakukan uji regresi linier sederhana. Hasil pengujian berdasarkan data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.325	4.909		1.289	.208
Kepemimpinan	.515	.119	.714	4.336	.000
Motivasi	.162	.177	.151	.915	.368

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut : $Y = 6,325 + 0,515 X_1 + 0,162 X_2$. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,515, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0,515. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,162, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,162. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik. Dari kedua variabel tersebut di atas maka dapat dilihat besarnya koefisien regresinya 6,325 kepemimpinan (X_1) = 0,515 motivasi (X_2) = 0,162. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dan motivasi (X_2) yang memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya hasil Uji t parsial berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang menyatakan bahwa untuk variable kepemimpinan (X_1) ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,336 > t tabel 1,701 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan untuk variable motivasi (X_2) ditunjukkan dengan angka t hitung 0,915 < t tabel 1,701 dan taraf signifikan 0,386 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut hasil Uji Hipotesis (Uji Simultan) yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	739.317	2	369.659	31.030	.000 ^a
Residual	321.649	27	11.913		
Total	1.060.967	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan, 2024

Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel maka berdasarkan tabel di atas besarnya F hitung = 31.030, sedangkan F tabel ditentukan berdasarkan derajat

kesalahan atau $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan, dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1) dari tabel akan didapat F table sebesar 4,196. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa F hitung > F tabel yaitu $31.030 > 2,58$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan probabilitas pada tabel di atas, F hitung sebesar 31.030 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari *level significance* yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka tolak H_0 dan H_a diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.835a	.697	.674

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan, 2024

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square sebesar 0.674 atau sebesar 67,4% menyatakan secara bersama-sama kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Jaya Raya Sintang berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menyatakan data reliabel. Persamaan regresi $Y = 6,325 + 0,515 X_1 + 0,162 X_2$ menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan dan motivasi bernilai positif yaitu sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik. Hasil Uji t parsial berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) menyatakan ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan untuk variabel motivasi (X_2) terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji F ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square sebesar 0.674 atau sebesar 67,4% menyatakan secara bersama-sama kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

- Diharapkan pihak perusahaan dalam hal ini PT. Arwana Jaya Raya Sintang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan dan motivasi agar bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
- Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pamulang – Tangerang Selatan : UNPAM Press.*
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.*
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.*
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.*
- Firmansyah ,M. Anang dan Budi W. Mahardhika. (2018). *Pengantar Manajemen. Yogyakarta . Deepublish.*
- Fransiska Ekobelawati, Zulimi Zulimi & Marjono. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Swadaya Mukti Prakarsa Ketapang. JES (Jurnal Ekonomi STIEP). Vol. 8 No. 1*
- Ghazali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Hamali, A.F. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.*
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hj. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan & Pembangunan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Political Science.*
- Inke Risky Alifa & Abdul Mubaraq. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Barat. Prosiding Seminar Nasional Program Studi Ekonomi Islam. Vol. 1. ISSN 3026-2488.*
- Judge, S. Robbins, T. (2017). *Perilaku Organisasi Organisasi. Sociology.*
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.*
- Meindro Waskito & Maelani Indah Kartini. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta Kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 2.*
- Nurdin, Ismail dan Hartati, Sri (2019) *Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya. ISBN. Media Sahabat.*
- Rizani Ramadhan, Efa Irdhayanti & Mazayatul Mufrihah. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Grou. Vol 7. ISSN: 3025-3292.*
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis. Yogyakarta: K-Media.*
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset.*
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta.*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.*
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.*
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.*