

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BORNEO INDAH FOKUS (BIF)**

**INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION TOWARDS  
EMPLOYEE PERFORMANCE  
ON PT BORNEO INDAH FOKUS (BIF)**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:**

**YASIN HIDAYATULLOH**

**17111024310727**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2018**

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap  
Kinerja Karyawan  
PT. Borneo Indah Fokus**

**Influence of Leadership and Motivation towards  
Employee Performance  
on PT. Borneo Indah Fokus (BIF)**

**Yasin Hidayatulloh<sup>1</sup> Idham Cholid<sup>2</sup>**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**Disusun oleh:**

**YASIN HIDAYATULLOH**

**17111024310727**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BORNEO INDAH FOKUS DI SAMARINDA**

Disusun Oleh:  
YASIN HIDAYATULLOH  
17111024310727

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal  
24 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Idham Cholid S.E. MM ( ..... )  
NIDN. 1124077901
2. Vera Anitra S.E. MM ( ..... )  
NIDN. 1104089001

Samarinda, 24 Juli 2018

Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.Si)  
NIDN. 0604075802

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap  
Kinerja Karyawan  
PT. Borneo Indah Fokus**

**Influence of Leadership and Motivation Towards  
Employee Performance  
on PT. Borneo Indah Fokus (BIF)**

**Yasin Hidayatulloh<sup>1</sup> Idham Cholid<sup>2</sup>**

**INTISARI**

Kepemimpinan dan motivasi merupakan kunci dari pencapaian prestasi perusahaan untuk dapat bersaing di dunia bisnis baik dari tingkat nasional hingga internasional. Dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan dan pelayanan tidaklah mudah bagi perusahaan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seperti pemberian gaji dan upah yang tepat waktu dan sesuai dan motivasi dengan peraturan pemerintah, serta bekerjasama antar rekan kerja yang baik, lingkungan yang nyaman pemimpin yang adil, tidak ada diskriminasi antar golongan pekerja, pemimpin yang direktif, pemimpin suportif, pemimpin partisipatif, pemimpin yang berorientasi pada prestasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Borneo Indah Fokus. Data dalam penelitian ini diambil dari kuesioner yang disebar ke 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Fokus

**Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.**

**ABSTRACT**

*Leadership and motivation are the key to achieving the company's achievement in order to compete in the business world from national to international level. In realizing the employee's prosperity and service is not easy for the company, there are several factors that influence leadership such as timely and appropriate salary and wages and motivation with government regulations, and cooperate between good co-workers, fair and comfortable leaders of leaders discrimination among workers, directive leaders, supportive leaders, participative leaders, achievement-oriented leaders. The purpose of this study is to test the employees' welfare is economic, facilities, and services to the work ethic of employees at PT Borneo Indah Fokus. The data in this study were taken from a questionnaire distributed to 100 employees. This research uses multiple linear regression analysis technique. The results showed that employee welfare variable is economic, facilities and services have a significant and positive impact on work ethic at PT Borneo Indah Fokus.*

**Keyword : Leadership, motivation and employee performance**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Kartono (2011:26) dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan, bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009:78) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Apabila kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka tujuan organisasi akan mudah di capai bersama, sebaliknya jika kesejahteraan karyawan tidak dapat terpenuhi dengan baik maka dapat menyebabkan terlambatnya tujuan organisasi dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Memberikan fasilitas yang nyaman berarti mewujudkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik serta fasilitas kerja dapat sebagai alat atau suatu sarana dan prasarana untuk membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan hasil pekerjaan karyawan akan lebih produktif.

PT. Borneo Indah Fokus berdiri pada tanggal 19 Mei 1990 yang bertempat di kota Samarinda, dengan alamat jalan IR. Sutami blok G no. 3, komplek pergudangan. Dengan bidang usaha distributor kosmetik barang jadi. Dengan jumlah karyawan 121 orang, yang terdiri dalam beberapa pembagian kerja. Dengan masing-masing karyawan bertanggung jawab atas bagian kerja yang ditetapkan. Dengan bekal dan tekad ingin menjadi sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang mandiri dan terpercaya. Sebab itu PT. Borneo Indah Fokus memiliki visi menjadi perusahaan yang mandiri dan terpercaya dalam menyediakan produk kosmetika yang aman, berkualitas tinggi dan memuaskan pelanggan.

Adapun pembagian kerja tersebut diantaranya sebagai berikut: Komisaris, Direktur, Manajer, Supervisor, HRD, Koordinator warehouse, koordinator sales, Salesman, Warehouseman, Koordinator ADM, General ADM, ADM Pajak, ADM Produksi, ADM Warehouseman dan Divisi OB. Dalam hal ini pemimpin memberikan motivasi dan manajer yang memutuskan untuk meningkatkan nilai mutu kinerja karyawan yang ada dengan cara memberikan kepemimpinan dan memotivasi karyawan atas kinerja mereka pada Perusahaan PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Perusahaan PT. Borneo Indah Fokus dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan kepemimpinan dan motivasi, serta meningkatkan mutu kinerja karyawan pada perusahaan PT. Borneo Indah Fokus agar tercipta kualitas karyawan yang diinginkan dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda”***.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Prawirosentono (2008:126) yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, beberapa ahli memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pendapat ini disampaikan oleh

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:96) dalam bukunya yang berjudul Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kartono (2011:26) dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Dalam teori kepemimpinan terdapat berbagai pendapat mengenai gaya pemimpin, dalam penelitian ini penulis mengutip pendapat dari Sutikno (2014:35) dalam bukunya *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah tipe otokratik, tipe kendali bebas atau masa bodo (*laissez faire*), tipe paternalistik, tipe kharismatik, tipe militeristik, tipe Pseudo-demokratik, dan tipe demokratik.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbuan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009:78) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor di antaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak kepada seseorang agar mereka mau bekerja sama, pendapat ini disampaikan oleh Hasibuan (2013:143) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yang bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika kinerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Borneo Indah Fokus yang berlokasi di Komplek Pergudangan Jl. Ir Sutami Blok G No.03 Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan dianalisis dengan metode statistika dengan SPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Borneo Indah Fokus.

Sampel bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. Adapun untuk

menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin. Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 100 orang karyawan pada Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variable penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Difinisi operasional variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus.**

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Kepemimpinan (X1)	Direktif	KP.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	Supportive	KP.2	
	Partisipatif	KP.3	
	Kepemimpinan berorientasi pada prestasi	KP.4	
Motivasi (X2)	Kebutuhan fisiologis	M.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	Kebutuhan keamanan	M.2	
	Kebutuhan sosial	M.3	
	Kebutuhan penghargaan	M.4	
	Kebutuhan aktualisasi diri	M.5	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas pekerjaan	KK.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	Kualitas pekerjaan	KK.2	
	Ketepatan waktu	KK.3	
	Kehadiran	KK.4	
	Kemampuan kerja sama	KK.5	

Sumber : Variabel dan indikator untuk kuesioner, data diolah juni 2018.

#### Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Indah Fokus digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval di gunakan katagori-katagori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel. 2 sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Skala Penilaian**

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan

untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak berubah (Ghozali, 2013). Pendekatan yang digunakan adalah nilai besar *composite reliability* serta *variance construct extracted* dari masing-masing konstruk.

Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran *construct reliability*. Angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini digunakan uji regresi linier berganda. Pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = variabel tidak terikat (Kepemimpinan)

X2 = variabel tidak terikat (Motivasi)

b0 = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi untuk variabel X1, X2

## HASIL

Penelitian ini dilakukan di PT Borneo Indah Fokus yang berada di Kalimantan Timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilih sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sampel yang tidak memenuhi kriteria-kriteria tersebut maka secara otomatis tidak digunakan sebagai responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Borneo Indah Fokus.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuesioner secara online melalui bantuan teknologi *google docs*. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 100 responden dari tanggal 27 Mei – 29 Juni 2018. Dari 100 kuesioner yang disebar kuesioner yang terisi sejumlah 100 orang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 100 orang dengan data sebagai berikut.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SLTA sejumlah 48,0 %, Diploma sejumlah 22,0 %, S1 23,0 % dan S2 7,0 %. Dari perhitungan tersebut karyawan di PT Borneo Indah Fokus mayoritas berpendidikan SLTA.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefficient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja karyawan PT Borneo Indah Fokus. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan.

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini terbagi menjadi 4 (empat) indikator yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan Suportif, kepemimpinan Partisipatif dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Tanggapan responden terhadap Kepemimpinan pada PT Borneo Indah Fokus terdapat pada tabel sebagai berikut:



**Tabel 3.**  
**Uji Multikoleniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,234	4,266
	MOTIVASI	,234	4,266

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *tolerance* dari masing – masing variabel yaitu kepemimpinan dan motivasi menunjukkan nilai TOL 0,234; 0,234 dan nilai VIF sebesar 4,266; 4,266; ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen tidak kurang dari  $\leq 0,10$  dan nilai VIF tidak lebih dari  $\geq 10$  yang berarti antara variabel independen tidak terjadi multikoleniaritas.

Berdasarkan hasil, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik itu di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan.

**Tabel 4.**  
**Uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,231	2	265,116	83,898	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	306.519	97	3.160		
	Total	836,750	99			

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Berdasarkan hasil output diatas dapat dilihat bahwa hasil uji statistik F di peroleh nilai F sebesar 83,898 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan dari nilai output yang telah diperoleh yaitu sebesar 0,000 memiliki nilai signifikan berada di bawah 0,05 yang berarti H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel independen bersifat kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Fokus.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai R merupakan koefisien korelasi yang menjelaskan keratan hubungan linier antara variabel independen kepemimpinan, motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai R mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan, tetapi jika nilai R mendekati nilai nol maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 5.**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,796 <sup>a</sup>	,634	,626	1,77764	1,257

- a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,796 yang berarti 79,6% variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sisanya 20,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hubungan kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan tergolong tinggi. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen, sehingga untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,634 atau 63,4% yang artinya sumbangan kepemimpinan dan motivasi sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 63,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh kepemimpinan dan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 6.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,966	1,633		1,204	,232
	KEPEMIMPINAN	,464	,184	,319	2,515	,000
	MOTIVASI	,526	,133	,506	3,951	,000

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Uji Statistik t**

Berdasarkan hasil output diatas, pengujian hipotesis secara individual yang diperoleh dari model regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,966 + 0,464 X_1 + 0,526 X_2$$

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, diperoleh bahwa dari kedua komponen variabel yang memiliki nilai koefisien positif yaitu kesejahteraan karyawan bersifat kepemimpinan dan motivasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**PEMBAHASAN**

Hubungan variabel kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan tergolong tinggi. Pada bagian hasil statistik mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier berganda.

Banyak hal yang di dapat dari penelitian ini sebagai penyebab peningkatannya kinerja seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Salah satunya dengan adanya peran kepemimpinan perusahaan untuk karyawan dengan bertujuan menunjangkan peningkatan kinerja

karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan fasilitas yang mampu membuat karyawannya lebih produktif dalam berfikir untuk tujuan kemajuan perusahaan kedepannya. Langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik salah satunya dengan memberikan motivasi, karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang lebih baik.

Kinerja karyawan merujuk pada sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepemimpinan dan motivasi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kualitas yang tinggi biasanya mempunyai pola pikir yang berinovasi untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kualitas yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun sekitarnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

Kepemimpinan di PT Borneo Indah Fokus diukur berdasarkan empat indikator yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Masing-masing indikator terdiri atas satu butir pernyataan yang diberikan kepada responden. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini bahwa kepemimpinan memiliki kriteria sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Borneo Indah Fokus sudah menerapkan kepemimpinan untuk karyawan.

Motivasi di PT Borneo Indah Fokus diukur berdasarkan lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh kriteria sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Borneo Indah Fokus sudah menerapkan motivasi kerja untuk karyawan sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan pada indikator kinerja karyawan ada pada kategori sangat baik. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karyawan PT Borneo Indah Fokus memiliki kinerja karyawan yang tinggi dalam bekerja.

Dengan melihat hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Indah Fokus.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penulis mengajukan saran yaitu:

Kepemimpinan telah diterapkan oleh PT Borneo Indah Fokus dan hasil penelitian menunjukkan kondisi yang sangat baik. Oleh karena itu, sebaiknya PT Borneo Indah Fokus tetap menjaga kestabilan kondisi ini dan mengupayakan adanya perbaikan-perbaikan yang lebih baik kedepannya agar karyawannya tetap sejahtera dan hasil sesuai keinginan perusahaan yang mampu bersaing di pasar global.

Sesuai dengan teori yang ada pada Manajemen Sumber Daya Manusia kepemimpinan terdapat indikator pelatihan yang belum diterapkan pada PT Borneo Indah Fokus, maka indikator ini menjadi saran untuk dapat menerapkan indikator tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori yang ada pada Manajemen Sumber Daya Manusia motivasi terdapat indikator pengembangan karir kepada karyawan yang mendapatkan masalah yang belum diterapkan pada PT Borneo Indah Fokus, maka indikator ini menjadi saran untuk dapat menerapkan indikator tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sudah dimiliki oleh karyawan PT Borneo Indah Fokus, hal tersebut sangat menguntungkan bagi perusahaan dan individu masing-masing karyawan. Namun, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang sudah terbentuk, PT Borneo Indah Fokus dapat memimpin dan memotivasi karyawan untuk mempertahankan sikap mental dan membangun sikap inisiatif sehingga diharapkan karyawan tetap memiliki kinerja karyawan yang baik.

## REFERENSI

- Cahaya, Ristiyana. 2013. *Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris DiBagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Caroline Inaray, Jelita, S.Nelwan, Olivia & P.K Lengkong, Victor. 2016., *skripsi: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi,.
- Ghozali, Imam. 2011. *Jurnal: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono. 2008. *Jurnal: Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2009. *Skripsi: Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, Rini. 2017. *Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan Di Pt. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Oposma, Meri, Natassia, Rizky & Putir, Yosi Eka. 2013. *Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang, Sumatera Barat: STKIP PGRI*.
- Putra Bahrum, Syazhashah & Wahyuni Sinaga, Ingrid. 2015. *Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)* Batam: Politeknik Negeri.
- Ridwan dan Engkos, Achmad Kuncoro. 2011. *Skripsi: Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Edisi Revisi, Cet. Ke 3. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010., *Manajemen*. Jakarta. Erlangga: Edisi 10.
- Sedarmayanti. 2009. *Jurnal: Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Bandung. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Skripsi: Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Bandung. Alfabeta.
- Sutikno, Sobri M., 2014. *Skripsi: Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Lombok. Ed.1., Holistica.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Skripsi: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.