

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PENASCOP MARITIM INDONESIA CABANG SAMARINDA

Jumransyah¹, Elfreda Aplonia Lau², Astrid Napita Sitorus³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : jumransetep08@gmail.com

Keywords :

Motivation, Leadership, Employee Performance

ABSTRACT

Employee performance is an inseparable part of the scope of the organization or company, and all parties involved in the company. Employee performance also plays an important role as a reference in assessing employee quality in order to retain employees who work in the company. There are various ways that can be done to improve employee performance, including motivation and leadership. This research aims to determine and analyze the influence of motivation and leadership partially or simultaneously on employee performance.

This research was conducted only on employees of PT Penascop Maritim Indonesia Samarinda Branch. The sample taken was 52 respondents using the sampling fed up method. Data collection techniques use field research and library research. Data collection by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis.

The results of the research show that 1) Motivation has a significant effect on the performance of employees of PT Penascop Maritim Indonesia Samarinda Branch. 2) Leadership has a significant effect on the performance of employees of PT Penascop Maritim Indonesia Samarinda Branch. 3) Motivation and Leadership together have a significant effect on employee performance at PT Penascop Maritim Indonesia Samarinda Branch.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi dalam perusahaan / instansi. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2019:7) Manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap obyek utama. Untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi dalam perusahaan diperlukan suatu peran pemimpin yang bijak, yaitu dengan memanfaatkan atau menggerakkan sumber - sumber yang tersedia, salah satunya adalah

sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang sesuai.

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2019:123) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi”. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan karyawan yang bekerja diperusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan/instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk suasana kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2015:93) “ Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan”. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan dengan semangat dan komitmen. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan antusiasme dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin / manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan.

Selain motivasi kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan. Menurut Griffin dan Moorhead (2015:324) “Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai *process* dan *property*. Sebagai *process* kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh tidak memaksa. Sebagai *property*, kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik sifat pada seseorang yang merasa menggunakan pengaruh dengan sukses. Sedang *influence* adalah kemampuan memengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan / atau perilaku orang lain”. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan dukungan dan arahan yang tepat kepada bawahannya. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk mencapai performa terbaiknya.

Kepemimpinan dan motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana organisasi dalam perusahaan menghendaki pelaksanaan dan kualitas yang baik, dampak kepemimpinan dan motivasi yang kurang baik adalah penurunan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*)

2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018: 117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda yang berjumlah 52 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi n .

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:120) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 yang merupakan seluruh karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda.

3. Alat Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2016:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple Regression dengan rumus :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

b = Koefisien X variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepemimpinan

e = *Standart Error*

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

c. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

- d. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui instrument atau item – item valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($df = 52 - 3$), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 responden sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (0,275) yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,275).

Tabel 1: Uji Validitas

Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,884	0,275	Valid
X _{1.2}	0,878	0,275	Valid
X _{1.3}	0,806	0,275	Valid
X _{1.4}	0,755	0,275	Valid
X _{1.5}	0,505	0,275	Valid
X _{2.1}	0,716	0,275	Valid
X _{2.2}	0,711	0,275	Valid
X _{2.3}	0,747	0,275	Valid
X _{2.4}	0,741	0,275	Valid
X _{2.5}	0,723	0,275	Valid
X _{2.6}	0,735	0,275	Valid
Y _{.1}	0,862	0,275	Valid
Y _{.2}	0,858	0,275	Valid
Y _{.3}	0,888	0,275	Valid
Y _{.4}	0,843	0,275	Valid
Y _{.5}	0,602	0,275	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item – item pernyataan seluruh variabel memperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliable. Jika Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,6 maka jawaban para responden dinyatakan tidak reliable atau kita bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
X ₁	0,829	0,6	Reliabel
X ₂	0,832	0,6	Reliabel
Y	0,874	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel, seperti

pada penjelasan berikut.

- 1) Variabel motivasi memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,829 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan variabel motivasi yang digunakan reliabel.
- 2) Variabel kepemimpinan memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,832 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan yang digunakan reliabel.
- 3) Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,874 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 : Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.666	3.405		1.076	.287
	Motivasi	.526	.158	.406	3.320	.002
	Kepemimpinan	.323	.133	.297	2.426	.019

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 3,666 + 0,526 (X_1) + 0,323 (X_2) + e$$

- a) Konstanta sebesar 3,666, artinya jika tanpa variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2), maka kinerja karyawan (Y) tetap ada, dengan kata lain apabila variabel bebas tidak memberikan pengaruh maka variabel terikat bernilai 3,666.
- b) Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,526 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan ikut menurun.
- c) Pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan ikut menurun.

D. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4 : Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.666	3.405		1.076	.287
	Motivasi	.526	.158	.406	3.320	.002
	Kepemimpinan	.323	.133	.297	2.426	.019

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan), ($df - k$) atau $52 - 3$ dengan signifikansi hasil t_{tabel} sebesar 2,009.

Berdasarkan tabel 4 pada tabel diatas maka dapat dijelaskan :

1. Variabel motivasi (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,320 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kepemimpinan (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,426 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5 : Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.559	2	155.780	9.093	.000 ^b
	Residual	839.421	49	17.131		
	Total	1150.981	51			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan ($52 - 3$). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,19.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,093$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,19$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel motivasi (X_1) sebesar 3,320 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda, dikarenakan perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti pemberian bonus, pemberian asuransi, serta pimpinan yang senantiasa mengapresiasi kinerja karyawan dalam bentuk pujian sehingga karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai serta aspirasi pribadi sehingga memudahkan dalam melakukan pekerjaan dan adanya komunikasi yang baik terjalin antara pimpinan dan karyawan.

Motivasi yang terbentuk dari dorongan positif yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat dan efisien, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan membawa perasaan puas serta bahagia dalam bekerja, yang memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan terdorong untuk berpikir kreatif dan memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta berusaha mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan karena motivasi yang dibentuk oleh perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 2,426 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,009. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda, dikarenakan pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan arahan, dimana pimpinan mendorong semangat kerja dan sikap optimisme terhadap karyawan, serta pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung dan terbuka sehingga membangun rasa percaya antara pemimpin dan karyawan.

Pemimpin perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan suportif, dimana pemimpin memiliki sikap jujur dengan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas dan memiliki sikap jujur dengan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Chintia Ermitha Sarie (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar” dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Simultan Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,093$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,19$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda, dikarenakan kepemimpinan yang baik di perusahaan mendorong lingkungan yang mendukung serta motivasi internal membuat karyawan lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin di perusahaan bekerja secara efektif dengan menetapkan tujuan dan arah yang jelas dan mendorong sehingga karyawan merasa terarah dan didorong untuk mencapai hasil terbaik. Pemimpin di perusahaan proaktif dalam memberikan arahan dan umpan balik yang mendorong pengembangan karyawan serta motivasi internal membuat karyawan lebih reseptif terhadap pembelajaran dan pengembangan, sehingga karyawan dapat terus memperbaiki kinerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda, dikarenakan perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti pemberian bonus, pemberian asuransi, serta pimpinan yang senantiasa mengapresiasi kinerja karyawan dalam bentuk pujian sehingga karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda, dikarenakan pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan arahan, dimana pimpinan mendorong semangat kerja dan sikap optimisme terhadap karyawan, serta pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung dan terbuka sehingga membangun rasa percaya antara pemimpin dan karyawan.
- c. Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda, dikarenakan kepemimpinan yang baik di perusahaan mendorong lingkungan yang mendukung serta motivasi internal membuat karyawan lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan :
Hendaknya PT Penascop Maritim Indonesia Cabang Samarinda harus menyatukan dan meningkatkan motivasi dan kepemimpinan yang baik serta sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya :
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian serta menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, penghargaan dan disiplin kerja.

REFERENCES

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Griffin, Ricky W & Moorhead, G. 2015. *Organizational Behavior*. (11th ed). Mahon: SouthWestern.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo R & Eti Nurhayati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke dua. Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta : Prananda Media Group.