

# ANALISIS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA MAKASSAR

Sudirman<sup>1</sup>, Andi Sismar<sup>2</sup>, Azwar Wijaya Syam<sup>3</sup>, Edy Supardi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Sorong, Indonesia

<sup>3</sup>Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>4</sup>Ilmu Pemerintahan, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Sorong, Indonesia

E-mail Koresponden: [Sudirmanabdi@gmail.com](mailto:Sudirmanabdi@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan tabel frekuensi dan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer (SPSS) versi 27.00. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Indomarco Prismatama Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif. Artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel kepemimpinan. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Indomarco Prismatama Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif pula. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel motivasi sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel motivasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

## Abstract

*This study aims to determine the influence of leadership and work motivation factors on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Makassar. The type of research used is quantitative analysis. Data analysis was conducted using qualitative analysis through frequency tables and quantitative analysis using multiple regression analysis. The testing was carried out partially and simultaneously to examine the influence of independent variables on the dependent variable, processed using the computer application program (SPSS) version 27.00. Based on the research results, it was found that leadership has a significant positive effect on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Makassar. The leadership variable contributes 62.3% to improving employee performance, while the remaining 37.7% is influenced by other factors outside of leadership. Therefore, leadership is an important factor in improving employee performance. Furthermore, motivation also has a significant positive effect on employee performance. The improvement in employee performance caused by motivation is 77.8%, while 22.2% is explained by factors other than motivation.*

**Key words:** Leadership, Motivation, Performance

## Article History:

Received : 2024-12-30

Revised : 2025-01-15

Accepted : 2025-02-11

## PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya

semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas. Untuk mengatasi tantangan di era globalisasi saat ini, sebuah organisasi berusaha meningkatkan nilai publik (Andriyan et al., 2024). Salah satu komponen yang dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan adalah profitabilitas (Munzir et al., 2023). Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu perusahaan tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang Karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja Karyawan dalam suatu instansi. Secara umum, kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Semakin tinggi kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja instansi. Sebaliknya, semakin rendah kinerja Karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja instansi (Sudirman, et al.).

Itulah sebabnya, di tengah zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai asset perusahaan yang penting. Keefektifan dan keunggulan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu perusahaan yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Menurut Adi Wijaya (2015) "Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para karyawannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai karyawan, masing-masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya." Kartono (2018:34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoha (2015:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Masyarakat moderen sekarang ini sangat berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik, yang mampu menuntun perusahaan sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat secara lebih luas. Karena itu keberhasilan seorang pemimpin bukan hanya dinilai dari segi produktivitas dan prestasi yang dicapainya, tetapi juga dinilai dari kebaikannya dan tidak boleh melakukan penghisapan oleh manusia terhadap manusia lainnya.

Manajemen modern di dunia bisnis dan industri, kepemimpinan di birokrasi tata kelola perusahaan, pada saat ini tidak bisa dipandang sebagai bentuk perpipinan yang murni hirarkhis formal saja, dengan sifat-sifat yang hirarkhis dan obyektif formal. Sebab manusia modern sekarang ini justru berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik, dengan ciri-ciri dan karakter yang informal, pribadi dan individual yang jelas dapat dibedakan dari pemimpin yang buruk atau tidak efisien. Ada banyak teori tentang kepemimpinan. Namun dalam kajian penelitian ini penulis mengambil suatu kajian teori kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh GR. Terry, yang dikutip oleh Kartini Kartono (2002: 61) sekaligus merangkum pandangan-pandangannya tentang teori kepemimpinan sebagai berikut :

#### 1. Teori Otokratis.

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas suatu perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur perusahaan dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi.

#### 2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah untuk memunculkan dan mengembangkan system motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran perusahaan maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi.

#### 3. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam perusahaan dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para

pengikutnya, agar tercapai kerjasama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyatakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompoknya.

#### 4. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bias membantu memepртеbal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan skillnya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju. Ada pihak yang menamakan teori suportif ini sebagai teori partisipatif dan ada juga yang menamakannya sebagai teori kepemimpinan demokratis.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Menurut Hasan (2016) motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan memulai atau mengarahkan perilakunya. Secara lebih khusus Hellriegel et al (2001) dalam Menurut Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Memotivasi bukanlah hal yang mudah, karena sulit untuk mengetahui dan menentukan kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) dari para karyawan/bawahan. Pada dasarnya kebutuhan setiap orang adalah sama, sedangkan keinginan dari setiap orang tidak sama antara yang satu dengan yang lain, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, kemampuan, pendidikan dan lingkungannya.

#### METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk angka-angka. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan survei. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, oleh karenanya dalam pemecahan masalah atau dalam upaya menjawab setiap pertanyaan penelitian digunakan metode deskriptif. Sumber data bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel, yang terdiri atas data tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Makassar yang berjumlah 80 orang Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling, dengan mengambil 50 % dari jumlah populasi sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang Dalam hal ini, pengukuran kinerja masing-masing peneliti dengan menggunakan indikator pengukuran yang ditetapkan dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan tabel frekuensi dan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer (SPSS) versi 27.00.

Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2015: 105) yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

- X1 = Kepemimpinan  
 X2 = Motivasi  
 $\beta_0$  = Intercept  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi  
 $e_i$  = Faktor Pengganggu (random error).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Variabel Kepemimpinan (X1)

Data variabel kepemimpinan diperoleh dengan mengembangkan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 20 item yang akan ditanyakan kepada responden. Dari hasil analisis diperoleh rentang skor variabel kepemimpinan antara 61 sampai dengan 78, hasil analisis deskriptif sebagaimana dirangkum pada lampiran diperoleh skor rata-rata sebesar 68,4500, median sebesar 68,0000 dan modus sebesar 67,00 serta standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3,80923. Selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan perhitungan skala sigma variabel kepemimpinan diperoleh nilai berikut ini:

Tabel 2. Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan

No	Skala 1 – 10	Kategori	Frekuensi	%
1.	9 – 10	Sangat tinggi	1	2,5
2.	7 – 8	Tinggi	7	17,5
3.	5 – 6	Sedang	14	35,0
4.	3 - 4	Rendah	13	32,5
5.	1 – 2	Sangat rendah	5	12,5
			40	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan distribusi data pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa kepemimpinan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar sebagian besar dinilai mempunyai kepemimpinan sangat tinggi sebanyak 1 responden atau 2,5 %, 7 responden atau 17,5 % menilainya tinggi, 14 responden atau 35,0 % menilainya sedang, 13 responden atau 32,5 % menilainya rendah dan 5 responden atau 12,5 % menilainya sangat rendah. Dengan demikian maka secara keseluruhan rata-rata skor kepemimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar dinilai oleh responden secara kualitatif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar perlu ditingkatkan.

### 2. Variabel motivasi (X2)

Data variabel motivasi diperoleh dengan mengembangkan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 15 item yang akan ditanyakan kepada responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai variabel motivasi diperoleh rentangan skor dari 41 sampai 57, selengkapnya terlihat pada lampiran.

Hasil penelitian menunjukkan perolehan mean sebesar 50,0750 median sebesar 50,0000 modus sebesar 54,00, standar deviasi sebesar 4,32279 Untuk keperluan pengkategorian dilakukan konversi angka kedalam skala 1-10. Berdasarkan perhitungan skala sigma variabel motivasi diperoleh nilai terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

No	Skala 1 – 10	Kategori	Frekuensi	%
1.	9 – 10	Sangat tinggi	1	2,5
2.	7 – 8	Tinggi	11	27,5
3.	5 – 6	Sedang	14	35,0
4.	3 - 4	Rendah	10	25,0

5.	1 – 2	Sangat rendah	4	10,0
			40	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh tingkat motivasi dari 40 responden yang menyatakan sangat rendah 4 responden atau 10,0 %, rendah 10 responden atau sekitar 25,0 %, 14 responden atau 35,0 % berkategori sedang, tinggi 11 responden atau 27,5 %, dan sangat tinggi 1 responden atau 2,5 %. Dengan demikian maka secara keseluruhan rata-rata skor variabel motivasi dinilai oleh responden secara kualitatif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi perlu ditingkatkan.

### 3. Variabel kinerja pegawai (Y)

Data kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 20 item yang akan ditanyakan kepada responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai variabel kinerja pegawai di PT. Indomarco Primatama Makassar diperoleh rentangan skor dari 61 sampai 77, selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Hasil penelitian menunjukkan perolehan mean sebesar 69,6500 median sebesar 69,0000, modus sebesar 69,00, standar deviasi 3.74542. Untuk keperluan pengkategorian dilakukan konversi angka kedalam skala 1-10, sedangkan distribusi frekuensi hasil perhitungannya terlihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Distribusi frekuensi variabel kinerja

No	Skala 1 – 10	Kategori	Frekuensi	%
1.	9 – 10	Sangat tinggi	3	7,5
2.	7 – 8	Tinggi	10	25,0
3.	5 – 6	Sedang	18	45,0
4.	3 - 4	Rendah	6	15,0
5.	1 – 2	Sangat rendah	3	7,5
			40	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh tingkat kinerja pegawai dari 40 responden yang menyatakan sangat rendah 3 responden atau 7,5 %, rendah 6 responden atau sekitar 7,5 %, 18 responden atau 45,0 % berkategori sedang, tinggi 10 responden atau 25,0 %, dan sangat tinggi 3 responden orang atau 7,5 %. Dengan demikian maka secara keseluruhan rata-rata skor kinerja pegawai dinilai oleh responden secara kualitatif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan pula bahwa variabel kinerja pegawai di PT. Indomarco Primatama Makassar perlu juga ditingkatkan.

### Uji Persyaratan Analisis

Ada beberapa aspek persyaratan yang harus dilakukan sebelum mengambil data variabel penelitian dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi ganda. Beberapa persyaratan dimaksud diantaranya :

1. Data bersumber dari sampel berupa pasangan data variabel X1, X2 dan variabel Y harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
2. Untuk setiap kelompok harga variabel X1, X2 dan variable Y harus independen dan terdistribusi normal.
3. Hubungan pasangan data variabel X1, X2 dan variable Y harus linear.
4. Untuk setiap kelompok harga variabel X1, X2 varians harus sama.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan uji persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas distribusi data (Lampiran). Hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Untuk kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sebesar 0,551, sedangkan untuk motivasi (X2) diperoleh nilai sebesar -0,328 dan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar -0,346. Dengan demikian maka data tersebut terdistribusi normal (Lampiran). Ringkasan hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Ringkasan hasil uji normalitas data

No	Variabel	Skewness	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,551	Normal
2	X <sub>2</sub>	-0,328	Normal
3	Y	-0,346	Normal

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

### 2. Uji Homogenitas Varians

Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kelompok sampel yang diambil memiliki varians yang sama atau tidak. Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi Kuadrat*, perhitungan statistiknya dilakukan dengan bantuan komputer SPSS versi 27. Dalam hal ini jika nilai  $\chi^2$  hitung lebih kecil dari pada  $\chi^2$  Tabel maka variansnya antar kelompok sampel adalah homogen pada taraf signifikansi alpa 5 %.

Tabel

No	Variabel	Nilai $\chi^2$ hitung	Nilai $\chi^2$ Tabel	Keterangan
1.	X <sub>1</sub> terhadap Y	1,630	55,8	Homogen
2.	X <sub>2</sub> terhadap Y	4,524	55,8	Homogen

Sumber : Hasil olahan data primer tahun 2024

### 3. Uji Linieritas

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan hubungan antara sebaran data variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dinyatakan linier jika koefisien linearitasnya F-observasi pada lajur *Dev. Term linierity* lebih kecil atau sama dengan nilai F - Tabel yang bersesuaian dan dipertegas dengan nilai Koefisien Probabilitas,  $\rho$  yang lebih besar atau sama dengan derajat penerimaan 95 % atau  $\alpha + 5\%$  ( $\rho \leq 0,05$ ), sedangkan pada lajur *linierity* bila F hitung lebih besar dari F Tabel maka arah regresinya berarti. Berdasarkan kriteria tersebut diketahui status linieritas data seperti disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Linieritas data variabel penelitian

No	Hubungan Variabel	Koefisien linieritas (F-Observasi)	F Tabel (N = 40) $\alpha = 0,05$	Koefisien Probabilitas	Keterangan
1	Y Terhadap X <sub>1</sub>	97,257	3,25	$\leq 0,05$	Linier
2	Y Terhadap X <sub>2</sub>	136,267	3,25	$\leq 0,05$	Linier

Sumber : Hasil olahan data primer tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, sehingga memenuhi persyaratan analisis.

#### 1. Analisis Regresi variabel X<sub>1</sub> terhadap Y

Kreteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima  $H_0$  jika nilai  $t$  – test lebih kecil dari nilai  $t$  – Tabel dengan  $df = 38$  pada taraf signifikansi 0,05, dalam hal lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Besarnya pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  disajikan dalam Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar

No	Hitungan Statistik	Nilai Statistik
1.	F	62,883
2.	R	0,790
3.	R Square	0,623
4.	t- hitung	7,930
5.	Koefisien $\beta_0$	16,513
6.	Koefisien $\beta_1$	0,776

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Uji Anova atau F Test (Uji Fisher) digunakan untuk menilai kelayakan hubungan secara keseluruhan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  atau  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

$H_1$  :  $\beta_1 \neq 0$  atau  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$

Dasar pengambilan keputusan adalah  $H_0$  ditolak jika F hitung lebih besar dari F – Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 atau dengan nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 dalam hal lain  $H_1$  diterima. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 8 di atas, didapatkan nilai F– observasi sebesar 62,883 lebih besar dari F- Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi ( R ) sebesar 0,790. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha untuk 0,05 ataupun 0,01. Hal tersebut dapat dipertegas kembali dengan mengkonsultasikan harga kritik dari *r Product moment* dengan jumlah subyek sebanyak 40, taraf interval kepercayaan 95 % harganya 0,312 ini menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Makassar ”, sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar di terima. Nilai Koefisien korelasi 0,790 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  berada dalam kategori kuat. Angka R square atau koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 27 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,623. Hal ini berarti sekitar 62,3 % variasi kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar bisa dijelaskan oleh variasi kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar (100 – 62,3 % = 37,7 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel kepemimpinan.

Hasil perhitungan uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 27, diperoleh nilai koefisien t - hitung = 7,930 lebih besar dari t- Tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) = 1,68. Dengan demikian t hitung (7,930) > t Tabel (1,68), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pimpinan PT.

Indomarco Prismatama Makassar ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) dan besarnya pengaruh tersebut adalah  $\beta_1 = 0,776$ . Artinya jika  $X_1$  dioptimalkan, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 77,6 %. Hasil analisis statistik inferensial diperoleh koefisien regresi yang dituangkan dalam persamaan regresi hasil analisis, yaitu :

$$\hat{Y} = 16,513 + 0,776 X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 16,513 menunjukkan besarnya faktor luar yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan karena mempunyai nilai Sig 0,019 < 0,05. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian bisa diteliti dalam penelitian selanjutnya.
2. Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,776$  artinya jika  $X_1$  ditingkatkan 1 satuan (karena positif) maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,776 satuan, atau jika  $X_1$  dioptimalkan 100 %, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 77,6 %. Nilai ini menunjukkan konstribusi yang berarti (signifikan) karena mempunyai nilai sig  $t$  - hitung 0.000 < 0,05.

## 2. Analisis Regresi variabel $X_2$ terhadap $Y$

Kreteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima  $H_0$  jika nilai  $t$  – test lebih kecil dari nilai  $t$  – Tabel dengan  $df = 38$  pada taraf signifikansi 0,05, dalam hal lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  disajikan dalam Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar

No	Hitungan Statistik	Nilai Statistik
1.	F	133,377
2.	R	0,882
3.	R Square	0,778
4.	t- hitung	11,549
5.	Koefisien $\beta_0$	31,374
6.	Koefisien $\beta_2$	0,764

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Uji Anova atau F Test (Uji Fisher) digunakan untuk menilai kelayakan hubungan secara keseluruhan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar , hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta_2 = 0$  atau  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

$H_2 : \beta_2 \neq 0$  atau  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$

Dasar pengambilan keputusan adalah  $H_0$  ditolak jika F hitung lebih besar dari F – Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 atau dengan nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 dalam hal lain  $H_2$  diterima. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 9 di atas, didapatkan nilai F- observasi sebesar 133,377 lebih besar dari F- Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha untuk 0,05 ataupun 0,01. Hal tersebut dapat dipertegas kembali dengan mengkonsultasikan harga kritik dari *r Product moment* dengan jumlah subyek sebanyak 40, taraf interval kepercayaan 95 % harganya 0,312 ini menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Makassar”, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan



bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar di terima. Nilai Koefisien korelasi 0,882 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi  $X_2$  terhadap  $Y$  berada dalam kategori sangat kuat. Angka  $R$  square atau koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 27 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,778. Hal ini berarti sekitar 77,8 % variasi kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar bisa dijelaskan oleh variasi motivasi, sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 77,8 \% = 22,2 \%)$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel motivasi.

Hasil perhitungan uji  $t$  dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 27, diperoleh nilai koefisien  $t$  - hitung = 11,549 lebih besar dari  $t$  - Tabel pada taraf signifikansi  $(\alpha = 0,05) = 1,68$ . Dengan demikian  $t$  hitung  $(11,549) > t$  Tabel  $(1,68)$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ), dan besarnya pengaruh tersebut adalah  $\beta_2 = 0,764$ . Artinya jika  $X_2$  dioptimalkan, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 76,4 %. Hasil analisis statistik inferensial diperoleh koefisien regresi yang dituangkan dalam persamaan regresi hasil analisis, yaitu :

$$\hat{Y} = 31,374 + 0,764 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 31,374 menunjukkan besarnya faktor luar yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan karena mempunyai nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian bisa diteliti dalam penelitian selanjutnya.
2. Koefisien regresi  $\beta_2 = 0,764$  artinya jika  $X_2$  ditingkatkan 1 satuan (karena positif) maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,764 satuan, atau jika  $X_2$  dioptimalkan 100 %, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 76,4 %. Nilai ini menunjukkan kontribusi yang berarti (signifikan) karena mempunyai nilai sig  $t$  - hitung  $0,000 < 0,05$ .

### 3. Analisis Regresi berganda variabel $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima  $H_0$  jika nilai  $F$  - Observasi lebih kecil dari pada nilai  $F$  - Tabel pada taraf signifikansi 0,05 dalam hal lain  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai  $df = 2/37$ , sehingga  $F$  - Observasi = 81,844 lebih besar dari  $F$  - Tabel  $(\alpha = 0,05) = 3,25$ . berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kepemimpinan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Indomarco Prismatama Makassar ( $Y$ ). Hasil analisis regresi berganda dapat di lihat pada lampiran.

Hasil analisis yang diperoleh memberikan koefisien regresi ganda yang dituangkan dalam persamaan garis regresi, yaitu:

$$\hat{Y} = 21,215 + 0,287 X_1 + 0,574 X_2$$

Sumbangan efektif variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat 0,816 atau 81,6 %. Sementara masih ada 18,4 % karena pengaruh faktor lainnya. Variabel bebas yang paling kuat korelasinya terhadap variabel terikat adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,882 atau 88,2 %. Sedangkan variabel kepemimpinan korelasinya hanya 0,790 atau 79,0 %.

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama Makassar

Berdasarkan data Tabel 2 diperoleh tingkat tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan berkategori sedang. Variabel kepemimpinan yang berkategori sedang ini disebabkan oleh :

*Pertama:* Kepemimpinan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar yang mampu *mengintegrasikan perusahaan dengan berbagai tuntutan dan kebutuhan konsumen.* Kenyataan ini dibuktikan oleh pimpinan dalam setiap penanganan perusahaan dengan memperlakukan seluruh satuan kerja dalam perusahaan, dengan persepsi dan pendekatan yang holistik, bukan dengan persepsi dan pendekatan inkrementalistik, apalagi yang atomistik dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, tidak ada yang keliru apabila karena latar belakang pendidikan dan pengalamannya, seorang pemimpin memiliki pengetahuan yang spesialis. Namun, pengetahuan yang spesialis itu hanya akan menjadi penghalang bagi efektifitas kepemimpinan dalam mengintegrasikan perusahaan, jika ia tidak mampu berpikir generalis terhadap seluruh satuan kerjanya untuk tidak bekerja sendiri-sendiri dalam menghadapi tuntutan kebutuhan masyarakat. Hanya saja perhatian demikian cukup diberikan oleh para pejabat pimpinan yang berada pada bagian bawah dari hirarkhi kepemimpinan dalam perusahaan, yang memang dituntut memiliki pengetahuan yang spesialis

*Kedua:* Kepemimpinan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar telah berusaha mempertanggungjawabkan kepemimpinannya dalam tubuh perusahaan, termasuk bagaimana pimpinan Dinas mengembangkan kemampuan sumberdaya manusia secara internal, untuk mewujudkan dan menunjang pemerintahan yang efektif dan efisien. Hasil temuan dilapangan terungkap bahwa pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar tidak cukup hanya melihat keluar, tetapi perlu juga memberi perhatian terus menerus terhadap perusahaannya sendiri, terutama dalam meningkatkan kualitas SDM dan kompetensi internalnya, kenyataan ini dibuktikannya melalui pemberian izin terhadap beberapa pegawai yang hendak melanjutkan proses pendidikan, di beberapa perguruan tinggi negeri maupun swasta demi peningkatan profesionalisme dan kompetensi pegawai itu sendiri.

*Ketiga:* Kepemimpinan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar telah berusaha mempertanggungjawabkan kepemimpinannya dalam komunitas sosial kemasyarakatan. Pertanggungjawaban sosial atau *The Pluralistic Role*, di mana kelompok strategis didorong untuk menghasilkan pernyataan dan tujuan bahwa produk dan pelayanan perusahaannya kurang baik atau kurang cocok dengan masyarakat. Bahwa operasi integral tidak cocok atau tidak baik bagi pegawainya. *The pluralistic role* lebih mencerminkan sosok keberanian seorang pemimpin untuk menyatakan kenyataan yang baik adalah baik dan yang buruk adalah buruk dalam pemerintahannya. pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar adalah sosok pribadi yang mencintai kebenaran dan selalu berusaha untuk jujur kepada masyarakat.

*Keempat:* Kepemimpinan pimpinan PT. Indomarco Prismatama Makassar telah berusaha memperlihatkan perannya sebagai juru damai etik bagi pihak-pihak yang bertentangan. Realitas ini memberikan suatu etika kepemimpinan strategis pimpinan dinas yang menumbuhkan sikap bijaksana, dan perlu ditempuh oleh para ahli strategi dalam perusahaan. Peran tersebut sekaligus untuk mengadakan evaluasi terhadap semua tingkah laku orang lain, dan apabila menemukan perilaku yang kontradiktif, berusaha untuk the judgment role atau mendamaikannya. Dalam kehidupan perusahaan, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan keluar maupun dalam hubungan ke dalam perusahaan.

**Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Indomarco Prismatama Makassar**  
Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, oleh karena motivasi merupakan alat pendorong atau perangsang penguatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat membutuhkan pemberian motivasi tersebut secara jelas, terarah, dan berkesinambungan. Pemberian motivasi tidak hanya sebatas pada

bentuk materi atau sejenisnya, tetapi lebih dari itu adalah bagaimana melihat apa yang menjadi kebutuhan pegawai pada saat itu.

Kebutuhan dan keinginan pegawai pada setiap instansi tentunya akan sangat berbeda-beda maka, seharusnya para pemimpin memikirkan bagaimana membuat program yang berkaitan dengan pemberian motivasi, sehingga pada saat pegawai mengalami kejenuhan dalam bekerja maka, untuk merangsang kembali semangat kerja yang menurun perlu diantisipasi dengan memberi motivasi. Pemberian motivasi ini tentunya dihubungkan dengan penyebab terjadinya kejenuhan tersebut. Misalnya pemberian promosi jabatan terhadap pegawai, pegawai tersebut perlu diberi cuti libur bersama dengan keluarga, melakukan kegiatan rekreasi pada tempat tertentu dengan segenap keluarga pegawai, atau melakukan kegiatan-kegiatan oleh raga bersama dengan pegawai dalam lingkungan sendiri pada setiap acara tertentu, hal tersebut akan sangat penting artinya bagi pegawai, dengan melihat semua unsur dalam setiap aktivitas seperti itu maka yakinlah bahwa, semangat dan gairah kerja pegawai akan muncul dengan sendirinya dan ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, oleh karena kejenuhan yang terpendam selama ini akan larut dalam aktivitas-aktivitas yang sifatnya temporer.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Indomarco Prismatama Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif. Artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel kepemimpinan. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Indomarco Prismatama Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif pula. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel motivasi sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel motivasi.

### Reference

- Adi Wijaya, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Andriyan, Y., Sismar, A., Athirah, A. M., & Hidayat, R. (2024). *Peningkatan Pengetahuan tentang E-Government dalam Pengembangan Desa Berbasis IT pada Kampung Fafanlap Kabupaten Raja Ampat*. 3(4), 447-455.
- Anoraga, P, 2015. Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, B. 20014. Metodologi Penelitian Sosial Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif. Surabaya: Airlangga Press.
- Handoko, T. Hani, 2015. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. edisi 2. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Harjapamekas, E. Riyana, 2014. Esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi. PT. Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung. Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2024. Pemimpin dan Kepemimpinan. Grafindo, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 2013. Dalam Penyusunan Standar Pelayanan Publik.
- Mardiasmo. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Kinerja. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(2), 153. <https://doi.org/10.24853/jago.3.2.153-165>

- Moenir, A.S., 2024. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rasyid, Ryaas, 2016. Makna Tata kelolah perusahaan. Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan. PT. Yastrip Watampone, Jakarta.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. Jurnal Mirai Management, 8(2), 413-419.