Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)
Volume 5 No.1, Februari 2025
ISSN : ISSN : 2775-0752

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA MAS REPUBLIK BRANCH MAKASSAR

Savitri Saraswati Sangtutu[1], Andi Irfan[2], Ansar
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI Makassar[123]
savitrisaraswati.s@gmail.co.id, andiirfan@gmail.com, athary_ansar@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Mas Republik Branch Makassar. Objek penelitian ini yaitu PT. Eka Mas Republik yang bergerak di bidang FTTH. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mengkaji lebih dalam tentang kepemimpinan dan motivasi. Responden sebagai sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Eka Mas Republik yang berjumlah 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci; Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee performance at PT Eka Mas Republik Makassar Branch. The object of this research is PT Eka Mas Republik which is engaged in FTTH. This study uses a qualitative descriptive method to examine more deeply about leadership and motivation. Respondents as samples in this study were employees at PT Eka Mas Republik totaling 30 people. The results of this study indicate that there is a partial and simultaneous influence of leadership and work motivation on employee performance.

Keywords; Leadership, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam suatu institusi maupun perusahaan. Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik demografisnya (Gomes, 2018). Dari semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, sumber daya manusia (karyawan) memegang peranan sentral dan paling menentukan, karena hanya sumber daya manusia yang memiliki daya pikir dan daya fisik untuk menjalankan dan mengendalikan sumber-sumber daya lainnya tersebut. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi, sehingga sekarang ini karyawan atau pegawai lebih dianggap sebagai modal (aset) bagi organisasi.

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh karena itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal. Dalam Samsuddin (2018), Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan menurut Rivai, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (personal factors), salah satunya adalah motivasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, salah satunya adalah peran kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang pengaruh yang sangat penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efesien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin di suatu perusahaan di antaranya adalah memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan dengan tujuan agar produktivitas kinerja setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerja.

Kepemimpinan (*leading*) merupakan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama engan mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Indikator kepemimpinan menurut Martoyo adalah kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrischastini (2018), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku atau tindakan tertentu. Motivasi juga berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Jadi, karyawan yang mempunyai suatu motivasi tertentu dalam bekerja, akan tergerak untuk melakukan tindakan-tindakan dan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja sehingga pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan individu mereka masing-masing. Indikator motivasi menurut Hasibuan adalah pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, tanggung jawab, gaji, hubungan rekan kerja dan kondisi kinerja.

Gomes (2018) menyatakan bahwa motivasi dari para karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti formal authority dan financial incentives, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan growth dan achievement.

Dengan dilakukannya peran pemimpin dan memotivasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuantitas adalah beberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Menurut Simamora menyatakan ada lima indikator dari kinerja karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, kemampuan, penyelsaian pekerjaan dan kerjasama.

Dari keterangan berdasarkan hasil survey awal penulis yang telah penulis lakukan pada tanggal 21 Mei 2024 dapat diketahui bahwa Permasalahan yang terjadi pada PT Eka Mas Republik adalah masalah kepemimpinan dimana pemimpin yang berada di level top manajemen selalu mengalami rotasi minimal 1 tahun masa kepemimpinan. Dengan pergantian di level top manajemen tersebut, karyawan merasa butuh waktu untuk menyesuaikan diri dan dapat menerima kepemimpinan yang baru karena setiap diri pemimpin memiliki orientasi yang

berbeda dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap karyawan demi mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya permasalahan kepemimpinan namun PT Eka Mas Republik juga memiliki permasalahan pendisposisian pekerjaan yang tidak merata kepada karyawan, hal ini disebabkan masih adanya faktor suka atau tidak suka antara pimpinan dengan karyawan dibawahnya. Hal ini bisa mempengaruhi terhadap kinerja seorang karyawan karena merasa pekerjaan yang diemban tidak merata dan tidak seimbang dengan kompensasi yang diterima. Implikasi dari hal tersebut menyebabkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan.

Masalah inilah yang menjadi tantangan besar bagi seorang pemimpin di PT Eka Mas Republik untuk melakukan perannya dalam memotivasi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Pentingnya peran yang dilakukan pemimpin untuk mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kinerja karyawan agar mencapai produkfitas kinerja yang lebih baik, dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pemimpin di PT Eka Mas Republik.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang beragam juga melahirkan teori kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam teori kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sumber dari pengaruh ini bisa fomal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manjerial dalam suatu organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama suatu tingkat wewenang yang ditunjuk seacara formal, seorang dapat menjalankan suatu peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Tetapi tidak semua pemimpin itu manajer; dan sebaliknya, tidak semua manajer itu pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan manajernya hak formal tertentu tidak merupakan jaminan bahwa mereka akan mampu untuk memimpin dengan efektif.

Luthans (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut.

Sementara itu Yukl (2020), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi.

Wilson (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain, dari beberapa definisi kepemimpinan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja dan prestasi organisasi, serta kemampuan memberikan peranan dalam mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu adanya proses serta hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada di hampir setiap level di organisasi, dan adanya fokus pada pencapaian tujuan.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Siagian, mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai dan Mulyadi (2012) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Anoraga, 2014).

Kinerja dari sudut pandang kegunaan itu sendiri, Siagian (2019) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM.

Penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematik. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para karyawan harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kekaryawanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2018) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik Kesimpulan." Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Karyawan di PT Eka Mas Republik Branch Makassar yang berjumlah 30 orang karyawan.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Eka Mas Republik yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban reponden atas variabel kepemimpinan pada item pertanyaan pertama jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 60.0% dan yang jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%, item pertanyaan kedua jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 43.3% dan yang paling sedikit adalah kurang setuju 10.0%, pada item pertanyaan ketiga jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 36,7% dan yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju 3.3%, item pertanyaan keempat yang paling banyak adalah jawaban setuju 33.3% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebanyak 3.3%, item pertanyaan kelima jawaban yang paling banyak adalah setuju sebesar 50.0% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju 10.0%, item pertanyaan yang keenam jawaban yang sering muncul adalah sangat setuju 63.3% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju sebesar 13.3%. Item pertanyaan nomer 7 jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 53.3% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing sebesar 3.3%. Item pertanyaan nomer 8 jawaban responden yang paling banyak adalah kurang setuju sebesar 56.7% dan yang paling kecil tidak setuju 3.3%, item pertanyaan Sembilan jawaban yang paling banyak adalah

setuju 43.3% dan yang paling kecil adalah tidak setuju 3.3%, item pertanyaan ke sepuluh jawaban yang paling banyak adalah setuju 53.3% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%, jawaban ke sebelas setuju sebanyak 56.7% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju dan tidak setuju sebesar 3.3%. item pertanyaan ke duabelas jawaban yang paling banyak adalah setuju sebesar 33.3% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%. item pertanyaan ke ke tigabelas jawaban yang paling banyak adalah setuju 36.7% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%. jawaban ke empat belas sangat setuju sebanyak 50.0% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju sebesar 3.3%. item pertanyaan ke lima belas jawaban yang paling banyak setuju sebesar 60.0% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%. item pertanyaan ke ke enam belas jawaban yang paling banyak adalah setuju 50.0% dan yang paling kecil adalah sangat kurang setuju sebesar 2%.

Berdasarkan hasil uji regresi Y = a + b.X1 atau Y= 6.325 + 0.515X1 Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimipin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0.515, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0.515. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,336 > t tabel 1,701 dan taraf signifikan 0,000< 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Bedasarkan hasil jawaban reponden atas variabel motivasi pada item pertanyaan pertama jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 56.7% dan yang jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 6,7%, item pertanyaan kedua jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 53.3% dan yang paling sedikit adalah tidak setuju 3.3%, pada item pertanyaan ketiga jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 53.3% dan yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju 3.3%. item pertanyaan keempat yang paling banyak adalah jawaban kurang setuju 46.7% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebanyak 3.3%. item pertanyaan kelima jawaban yang paling banyak adalah setuju sebesar 50.0% dan jawaban yang paling kecil adalah tidak setuju 6.7%, item pertanyaan yang keenam jawaban yang sering muncul adalah sangat setuju 73.3% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat setuju sebesar 10.0%. Item pertanyaan nomer 8 jawaban responden yang paling

banyak adalah tidak setuju sebesar 26.7% dan yang paling kecil sangat tidak setuju 3.3%, item pertanyaan Sembilan jawaban yang paling banyak adalah setuju 36.7% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju 3.3%, item pertanyaan ke sepuluh jawaban yang paling banyak adalah setuju 53.3% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 6.7%.

Berdasarkan hasil uji regresi Y = a + b.X2 atau Y= 6,325 + 0,162 X2 Semakin tinggi variabel motivasi maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,162, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,162. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan ditunjukkan dengan angka t hitung 0,915 < t tabel 1,701 dan taraf signifikan 0,386 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republik. Sehingga disimpulkan bahwa Pimpinan Pandai mengadakan pendekatandalam upaya meningkatkan hasil kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eka Mas Republik. Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bintan, F., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(6), 1803-1808.

Gomes, F, C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia :* Yogyakarta.

Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan* . Indomedia Pustaka: Sidoarjo

Hasibuan dan Sutrischastini. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* . Bumi Aksara: Jakarta.

Terry, George, R. (2003). *Prinsip-Prinsip Manajemen.* Penerbit Bumi Aksara: *Jakarta*.

Makkuradde, A. S., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *2*(1), 265-275.

Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE: Jogjakarta.

Bernaddin, H dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human Resource Management.*

Mangkunera, Anwar Prabu*. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Remaja Rosdakarya: Bandung.*

Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. PT RajaGrafindo Persada Priansa: Jakarta.

Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia: Bandung.

Simamora. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia . STIE YKPN: Jakarta.

Alleh, Zahari, Said dan Ali. (2016). Untuk Mengukur Hubungan antara Motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan salah satu perusahaan teknik di Dungun, Terengganu

Al-Madi, Assal, Shrafat, dan Zeglat (2017). Untuk menyelidiki pengaruh dari memotivasi karyawan lini depan toko ritel di Yordania terhadap komitmen organisasi

Varmazyar dan Zamani (2016). Untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dari semua cabang Bank Keshavarzi di Qazvin County, Iran

Hamsatang, H., & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barru. *Journal of Sustainable Business Hub*, *1*(2), 1-11.

Hidayah dan Tobing (2018) . Untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember

Natsir, M., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi, Sarana Dan Prasarana, Tanggungjawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *4*(1), 799-808.

Nurpi, S., & Syam, A. H. (2023). The effect of promotion, work experience, and motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi Province. *Jurnal Economic Resource*, *6*(1), 112-118.

Mohamud, Ibrahim, dan Hussein (2017). Untuk mengeksplor pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu, Somalia

Robbins, Stephen P (2020). Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Luthans, Fred (2019). Manajemen Internasional (Budaya, Strategi dan Perilaku), Penerbit Andi Luthans Fred: Yogyakarta.

Robbins, Stephen P (2020). Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Bangun, Wilson (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga: Jakarta.

Hersey dan Blanchard dalam Simanjuntak dan Calam (2012). Penerapan Model Kepemimpinan, STIE YKPN: Yogyakarta.

Rivei V, Mulyadi D (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Penerbit Erlangga: Jakarta.

Pangngala, A., & Syam, A. H. (2024). PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BUNTAO'KABUPATEN TORAJA UTARA. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, *8*(2), 22-35.

Pasolong, Harbani (2010). Teori Administrasi Publik, Penerbit Alfabeta: Bandung.

Tangkilisan, Nogi Hessel (2020). Manajemen Publik, Penerbit PT Gramedia Widiasarana: Jakarta.

Wirawan (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit salemba Empat: Jakarta.

Anoraga, Pandji (2014). Psikologi Kepemimpinan, Penerbit PT Rineka Cipta: Jakarta.

Siagian, Sondang (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Penerbit Alfabeta: Bandung

Syam, A. H. (2022). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance: A Study at the Social Service of South Sulawesi Province. Golden Ratio of Data in Summary, 2(1), 01-05.

Yemseran, O., Saharuddin, A., & Syam, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Serveant Leardersip) dan Kepercayaan Diri (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, *3*(3), 128-141.