

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa

Syamsuarni^{1*}, Suriyanti², Serlin Serang³

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, faktor mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Metodologi penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara serta pemberian angket sebagai penjabar untuk pernyataan/pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan adalah: 1) a. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, c. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep, dan d. Motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. 2) Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja.*

Copyright (c) 2023 Syamsuarni

✉ Corresponding author :

Email Address : Syamsuarniarni28@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri semen terbesar di Indonesia dan perusahaan yang pada saat ini terus berkembang. PT Semen Tonasa menguasai market share 47 persen di wilayah Indonesia timur dengan pertumbuhan 7-8 persen. Omsetnya mencapai Rp 2,3 triliun per tahun dan diharapkan meningkat menjadi Rp 5 triliun per tahun. Wilayah pemasaran meliputi 13 provinsi di kawasan Indonesia timur tersebar di Sulawesi, Kalimantan, Maluku, Papua, Nusa Tenggara dan Bali, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan DKI Jakarta. Sebelumnya, semen Tonasa juga diekspor ke Banglades, Singapura, Vietnam, Nigeria, Timor Leste, Hongkong, Taiwan, Malaysia, Kamboja, dan Afrika.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan seperti pada PT. Semen Tonasa karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan dengan cara-cara yang baru

dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini kepemimpinan yang juga ikut andil dalam delik permasalahan tersebut karena seorang pemimpin sangat menentukan dan merealisasikan tujuan perusahaan.

Menurut peneliti pemimpin memiliki peran dalam mengambil keputusan yang harus terarah pada tujuan perusahaan. Pemimpin adalah orang yang mempengaruhi seseorang dan pemimpin juga orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan semua pekerjaan sendirian saja, melainkan mengarahkan orang lain dalam tim untuk melaksanakannya. Jika tugas yang diarahkan tidak dapat dilaksanakan oleh karyawannya, seorang pemimpin harus mengetahui sebab-sebabnya.

Peneliti berpendapat, pimpinan yang baru dikatakan berhasil salah satunya apabila berhasil meningkatkan kinerja pekerja sehingga apabila kinerja meningkat, nilai perusahaan (produksi, pelayanan, keuntungan, dll) akan meningkat, dalam keadaan ini peneliti memberikan istilah kepada pemimpin yang berperan mendapatkan keberhasilan tersebut, yaitu "the man behind the gun". Dari kenyataan ini, peneliti melihat bahwa kepemimpinan merupakan unsur hakiki dalam dasar hubungan antara pribadi individu pemimpin dengan pribadi individu pekerja/karyawan perusahaan.

Tidak hanya variabel kepemimpinan saja yang dapat meningkatkan kinerja sehingga memperpanjang kelangsungan hidup perusahaan tetapi variabel upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, yaitu upaya motivasi karyawan, juga ikut berperan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyono (2015) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, dengan hasil penelitian bahwa motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Peneliti mentelaah bahwa penting bagi perusahaan untuk membuat karyawannya merasa nyaman dengan pekerjaan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Merasa nyaman yang peneliti artikan adalah dengan adanya motivasi seperti: balas jasa yang adil, keakraban antara pemimpin dan bawahan, saling menghargai, dll, ini semua bagian dari motivasi.

Adapun variabel yang menurut peneliti juga ikut andil dalam meningkatkan kinerja adalah variabel semangat kerja. Menurut peneliti semangat kerja adalah sebuah hasrat yang besar timbul dalam diri sendiri, sehingga dapat diartikan semangat kerja adalah sebuah hasrat yang besar timbul dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan. Alasan mengapa peneliti jadikan variabel semangat kerja sebagai topik penelitian karena peneliti ingin mengetahui langsung seberapa besar semangat karyawan di perusahaan PT. Bosowa di Kabupaten Pangkep sehingga perusahaan ini teridentifikasi sebagai perusahaan yang berkembang.

Kepemimpinan

Banyak ahli manajemen memberikan pendapatnya tentang kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi para karyawan dalam aktivitasnya yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok dan apabila kita berbicara mengenai kepemimpinan maka tidak akan terlepas dari akan siapa yang memimpin yang sering disebut dengan pemimpin. Pemimpin merupakan individu yang dapat menerapkan prinsip motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan

orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangatlah tergantung dari landasan manajerial yang kokoh.

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (leader). Pemimpin (leader=head) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan kewibawaan (personality authority).

Falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Semua ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku pemimpin tersebut. Head adalah seorang pemimpin yang dalam menjalankan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (power) yang dimilikinya. Falsafah kepemimpinannya bahwa bawahan adalah untuk pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan hanya sebagai alat pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat.

Menurut Tampubolon (2017) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Rivai (2018) Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Hasibuan (2017) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Goleman (2013) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dilakukan oleh untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi sebagai salah satu konsep dalam manajemen banyak menarik perhatian para ahli, mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Motivasi dikatakan penting terutama bagi seorang pemimpin karena seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam mengerakan orang lain, apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahan. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan dapat berhasil dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pemimpin atau atasan.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2014:4), motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menggerakkan sebuah potensi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan

yang berlangsung secara sadar. Motivasi suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Adapun asal satu teori motivasi, yaitu: Herzberg *Two Factor Theory*. Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya.

Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian, hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan antara pegawai, balas jasa, keamanan dalam kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, bekerja mandiri, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Menurut Westra (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Strauss dan Sayless (2011) menyebutkan semangat kerja sebagai sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan dorongan yang kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi serta konsekuensi organisasi di masa sekarang dan yang akan datang.

Davis (2018) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk di dalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Menurut Westra (2015) mengatakan bahwa untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah melihat presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

- a. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- i. Kehadiran karyawan ditempat kerja
- ii. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
- iii. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan atau acara dan organisasi

- b. Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik, seperti untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain.

Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- i. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
 - ii. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - iii. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
 - iv. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Moekijat (2017) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- i. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
 - ii. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
 - iii. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
 - iv. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.
- d. Kegairahan Kerja, setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.
- e. Hubungan yang Harmonis, pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Kinerja

Istilah kinerja atau performance, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Marihot Tua Efendi (2015:105) kinerja adalah Hasil kerja yang oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Wahyudi (2014:101) mengatakan bahwa kinerja (performance appraisal) memiliki beberapa istilah yang dapat ditukarkan pengertiannya, yaitu: Merit Rating behavior assessment, employ evaluation, personal review dan sebagainya. Menurut Byars (2013:200) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

John Bernadin (2012;75) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

- a. Kualitas. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.
- b. Kuantitas. Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Kemandirian adalah tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen Kerja. Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan masalah pokok dan kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

METODOLOGI

Metodologi penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara serta pemberian angket sebagai penjelas untuk pernyataan/pertanyaan. Dalam populasi penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan menengah (*middle management*) Perusahaan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep sebanyak 1733 orang.

Penetapan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sampling, yaitu sampel diambil dari pupulasi sesuai keinginan peneliti atau dapat dikatakan secara acak/bebas. Adapun penarikan jumlah anggota yang dijadikan sebagai sampel tiap kecamatan-kecamatan tersebut, peneliti memakai acuan Rumus Slovin agar sampel yang diambil dapat dikatakan tepat, yaitu:

$$n = \frac{N}{N (d\%)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Total keseluruhan populasi yang terdapat pada tempat penelitian

d = Presisi (tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi)

$$n = \frac{1733}{1733 (10\%)^2 + 1} = 95$$

Dengan demikian jumlah karyawan yang dijadikan sample sebanyak orang 95 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	,980	,673
AVERAGE_KEPEM	,301	,107
AVERAGE_MOTIV	,262	,099
AVERAGE_SEMKER	,227	,124

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil perhitungan statistical

program for society science (SPSS) versi 18, diperoleh hasil regresi berganda (tabel 11) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,980 + 0,301X_1 + 0,262X_2 + 0,227X_3$$

Melihat Persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan:

- Nilai $\alpha = 1,980$
 Persamaan regresi di atas memiliki nilai konstanta (α) sebesar 1,980. Hal ini berarti apabila variabel independent (variabel bebas) seluruhnya bernilai masing-masing 0 atau ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak ada pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan maka pegawai hanya menghasilkan peningkatan kinerja mereka (Y) sebesar 1,980.
- Nilai $X_1 = +0,301$
 Hubungan antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja (Y) jika motivasi (X_2), dan semangat kerja (X_3) adalah positif maka setiap kenaikan pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat sebesar 0,301.
- Nilai $X_2 = +0,262$
 Hubungan antara motivasi (X_2) dengan kinerja (Y) jika kepemimpinan (X_1), dan semangat kerja (X_3) adalah positif maka setiap kenaikan variabel motivasi (X_2) sebesar satu satuan kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat sebesar 0,262.
- Nilai $X_3 = +0,227$
 Hubungan antara semangat kerja (X_3) dengan kinerja (Y) jika kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) adalah positif maka setiap kenaikan variabel semangat kerja (X_3) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) yang dihasilkan oleh pegawai akan meningkat sebesar 0,227.

2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Variabel Bebas	R	R Square
Kepemimpinan (X1)	0.494 ^a	0.244
PendPel (X2)		
Motivasi (X3)		

Dari hasil data tersebut, diperoleh koefisien korelasi berganda variabel kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan sebesar (R) = 49,4. berarti, variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat positif.

Koefisien determinasi (R Square) = 0,244 atau 24.4%, artinya variabel bebas yang diteliti hanya dapat menjelaskan perubahan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sebesar 24.4%, sedangkan 75.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3) Pengujian Regresi Parsial (t) dan Berganda (Bersamaan (F))

Tabel 3. Regresi Parsial

Variabel Bebas	Koefisien Regresi Parsial (t)	Signifikan

Kepemimpinan (X1)	2,807	0,006
Motivasi (X2)	2,657	0,009
SemKer (X3)	1,827	0,071

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2019

Dari perbandingan antara nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,807 lebih besar dari nilai t tabel = +1,985 maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima dengan argument bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari perbandingan antara nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,657 lebih besar dari nilai t tabel = +1,985 maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima dengan argument bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari perbandingan antara nilai t hitung untuk variabel semangat kerja sebesar 1,827 lebih kecil dari nilai t tabel = +1,985 maka H_0 diterima. Berarti H_a ditolak dengan argument bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan,

Tabel 4. Regresi Berganda Secara Bersama

F Rasio	Sig	F Tabel
9.809	,000 ^a	2,70

Sumber: Data Primer Setelah Diolah 2019

Dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, diperoleh bahwa F hitung = 9,809 > 2,70 (F tabel) maka H_0 ditolak. Berarti H_a diterima dengan argumen bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* yang diteliti secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembang, dan motivasi terhadap terhadap kualitas kehidupan kerja Pelaku Pemberdayaan Masyarakat di PNPM-MP Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara parsial bahwa:
 - a. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.
 - c. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.
 - d. Motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.

- 2) Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan sarana dan prasarana demi menjaga keamanan pegawai dalam bekerja. Ini ada kaitannya dengan motivasi pegawai dalam bekerja secara aman sehingga erat hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.
- 2) Kinerja yang telah dicapai oleh pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya ditingkatkan sebab seiringnya waktu, keadaan diluar perusahaan menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi sehingga seluruh pegawai patut melakukan peningkatan kinerja dan pihak perusahaanpun harus memberikan balasan yang adil terhadap pegawai.

Referensi:

- Crimson, Sitanggang, 2015. Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Danim, S. 2010. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, K. 2018. Human Behavior at Work New Delhi:Graw Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Flippo, Edwin B. 2013. Manajemen Personalia (terjemahan) Jilid I. PT Erlangga:Jakarta.
- Games, E. Faustino. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset:Jakarta.
- Goleman Daniel. 2019. Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil, Cetakan Pertama, Amara Books, Jogjakarta.
- Handoko, H. T. 2019, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Yogyakarta, cetakan ke-17, Penerbit: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hariandja Marihot T.E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Husnawati, A. 2014. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pengadilan Kanwil VI.
- Kartini, Kartono. 2019. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Malthis, R.L. Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Manullang, 2018. Management Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara,
- Nawawi, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Neil, 2018. Human Resource Management IN Strength Quality Prospective. Published McGaw Hill, New York.
- Panggaben, Mutiara S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, S. 2019. Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat. Jakarta : Elex Media Komputindo.

- Santoso, Eko. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BCA Kudus.
- Saydam, Gouzali, 2018, Sumber Daya Manusia dan Kinerja (Human Resources Management), Jilid 2, Jakarta:PT. Toko Gunung Agung.
- Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21. Edisi Keenam Jilid I. Erlangga:Jakarta.
- Sinabutar, Tora, 2015. Keterampilan dalam Profesionalisme SDM. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Strauss dan Sayles. 2019. Perilaku Organisasi (Terjemahan Early Sundari). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutoto, S, 2018. Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wexley, Kenneth & Gary A. Yuki. 2014. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi, J. 2010. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Kencana.