



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EMAS JAYA SEJAHTERA SEMARANG

**Umi Nur S A\*, Pipiek Septianingrum, Bambang W Susilo**  
**Institut Teknologi dan Bisnis Semarang**

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini: 1) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang, 2) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang, 3) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera secara simultan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang keseluruhan diambil dari karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus yaitu menggunakan keseluruhan populasi sebagai respondennya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji KMO. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera secara simultan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah tentu saja memiliki tujuan dalam jangka pendek ataupun panjang dalam segala aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan ataupun organisasi. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dan berjalan sesuai dengan rencana tentu saja harus didukung dengan adanya suatu perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga hasil kinerja yang dihasilkan juga memuaskan. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerja tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Bernardin (2001: 143) dalam Sudarmanto (2009: 8).

PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ekspor dan impor yang didirikan pada tahun 2009. PT. Emas Jaya Sejahtera ini melayani dalam bidang jasa perantara pengiriman barang seperti barang elektronik, garmen, mesin dan lain-lain. Menarik untuk

diteliti karena perusahaan yang masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) di tengah persaingan dengan perusahaan yang melayani jasa perantara pengiriman barang ke dalam maupun ke luar negeri yang penuh dengan ketidakpastian mengenai resiko di masa datang dan resiko yang akan terjadi nantinya. Apalagi dengan masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang dimana sosok kepemimpinan supervisor-nya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan sedikit rendah, disebabkan karena dari kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2006: 17), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004).

#### ▪ **Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2012: 53) dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

1. Fungsi instruksi
2. Fungsi konsultasi
3. Fungsi partisipasi
4. Fungsi delegasi
5. Fungsi pengendalian

#### ▪ **Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif**

Efektifitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut digunakan. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012: 21), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres
2. Rasa percaya diri
3. Integritas
4. Motivasi kekuasaan
5. Orientasi dan keberhasilan
6. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

7. Keterampilan teknis
8. Keterampilan antar pribadi
9. Keterampilan konseptual

## **Motivasi**

### ▪ **Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010).

### ▪ **Prinsip-prinsip Motivasi**

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Adapun prinsip-prinsip motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 61) adalah sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip memberi motivasi

### ▪ **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang P. (2004: 80) sebagai berikut:

1. Karakteristik biografikal
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan belajar
5. Nilai-nilai yang dianut
6. Sikap
7. Kepuasan kerja
8. Kemampuan

## **Kinerja**

### ▪ **Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo: 2011).

### ▪ **Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2005: 93) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dan potensi yang dapat dikembangkan. Penelitian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut Handoko (2005: 135), penelitian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini

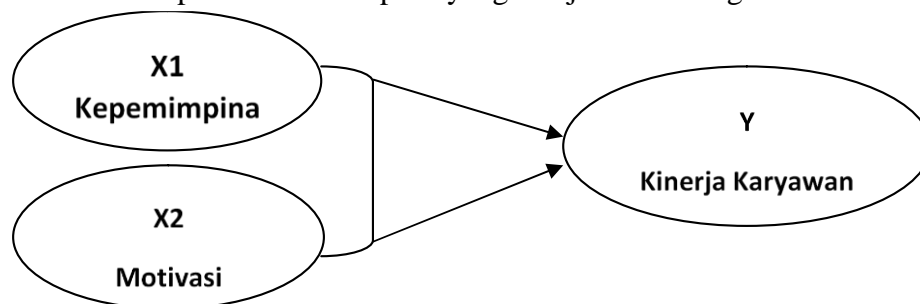
dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

▪ **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kayawan**

1. Efektifitas dan efesiensi
2. Otoritas
3. Disiplin
4. Inisiatif

**KERANGKA BERPIKIR TEORITIS**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan juga penelitan terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Teoritis

**HIPOTESIS**

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban sementara dari rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, dimana masih harus dicari atau dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka penelitian yang dijelaskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang secara simultan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera sejumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh atau menjadikan semua populasi menjadi sampel. Pertama dilakukan observasi, selanjutnya penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang berjumlah 50 orang.

## Skala Pengukuran Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Delgado dan Munuera (2005). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala ini berinteraksi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuisisioner adalah sebagai berikut:

1. Pilihan pertama, memiliki nilai skor 1 (satu)
2. Pilihan kedua, memiliki nilai skor 2 (dua)
3. Pilihan ketiga, memiliki nilai skor 3 (tiga)
4. Pilihan keempat, memiliki nilai skor 4 (empat)
5. Pilihan kelima, memiliki nilai skor 5 (lima)

## Uji Instrumen

### ▪ Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

### ▪ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,6 (Ghozali, 2012: 47).

## Metode Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda

Linier berganda dan secara keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program komputer SPSS *for Windows*. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : kinerja karyawan  
X1, X2 : kepemimpinan, motivasi  
b1, b2 : koefisien regresi X1 dan X2  
a : konstanta  
e : *error*

## Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistik dapat dikatakan signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. Dalam analisis regresi ada 3 jenis kriteria ketetapan yang harus dilakukan, yaitu:

### ▪ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja) terhadap variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### ▪ Uji Partial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima (*variance* sama).
2. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (*variance* berbeda).

### ▪ Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi = 1, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan 0 atau 1. Secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*). Menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Instrumen

##### ▪ Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Berdasarkan hasil *print out* komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0 dapat disusun berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	X1.1	0,638	0,278	Valid
	X1.2	0,866	0,278	Valid
	X1.3	0,777	0,278	Valid
	X1.4	0,781	0,278	Valid
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,708	0,278	Valid

	X2.2	0,660	0,278	Valid
	X2.3	0,751	0,278	Valid
	X2.4	0,801	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,616	0,278	Valid
	Y.2	0,836	0,278	Valid
	Y.3	0,625	0,278	Valid
	Y.4	0,718	0,278	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item valid, karena seluruh item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung > r tabel = 0,278 (df = n-2 = 50-2 = 48,  $\alpha = 0,05$ ).

#### ▪ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha* atau r hitung. Berdasarkan hasil *print out* komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.0 juga dapat disusun tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	r hitung ( <i>Cronbach Alpha</i> )	r standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi	0,710	0,60	Reliabel
Kinerja	0,660	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) lebih besar dari 0,60 (r standar), maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

#### ▪ Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.371	1.965		2.733	.009
1					
Kepemimpinan	.328	.101	.396	3.235	.002
Motivasi Kerja	.299	.107	.341	2.787	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta)  $\beta_1 = 0,396$  dan  $\beta_2 = 0,341$ . Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,396X_1 + 0,341X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi (beta)  $\beta_1 = 0,396$  karena bertanda positif (+) maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi (beta)  $\beta_2 = 0,341$  karena bertanda positif (+) maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## Uji Model

### ▪ Uji F

Dalam penelitian ini, untuk mencari pengaruh variabel bebas dari persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama dapat diuji dengan menggunakan uji F. Hasil uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	69.458	2	34.729	12.456	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	131.042	47	2.788		
Total	200.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari uji ANOVA atau uji F didapat nilai F hitung sebesar 12,456 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:



Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.346	.319	1.66977

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,319. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,9% sedangkan sisanya sebesar 68,1% dijelaskan oleh variabel/faktor lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.371	1.965		2.733	.009
1					
Kepemimpinan	.328	.101	.396	3.235	.002
Motivasi Kerja	.299	.107	.341	2.787	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel yang akan dibandingkan dengan t tabel pada lampiran sebagai berikut:

1. Uji signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) yang diajukan adalah:

a. H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = 0$ : kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. H<sub>a</sub>:  $\beta_1 > 0$ : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar  $3,235 > t \text{ tabel} = 1,677$  ( $df = n-2 = 50-2 = 48$ ,  $\alpha = 0,05$ , uji satu pihak) dengan angka signifikansi =  $0,002 < \alpha = 0,05$  sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima (signifikan).

Dengan demikian hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

2. Uji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, hipotesis 2 (H2) yang diajukan adalah:
  - a.  $H_0: \beta_2 = 0$ : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - b.  $H_a: \beta_2 > 0$ : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 Nilai t hitung sebesar  $2,787 > t \text{ tabel} = 1,677$  ( $df = n-2 = 50-2 = 48$ ,  $\alpha = 0,05$ , uji satu pihak) dengan angka signifikansi =  $0,008 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.
  
3. Uji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hipotesis 3 (H3) Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,319. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan secara simultan dengan kinerja karyawan sebesar 31,9%.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan kedua variabel independen tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kerja mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

### ▪ Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,235 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan taraf signifikansi 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Bryan Johannes Tampi (2014), Ragil Permansari (2013), dan Dewi Sandy Trang (2013), yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ▪ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,787 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan taraf signifikansi 0,008 dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Bryan Johannes Tampi (2014), Ragil Permansari (2013), dan Dewi Sandy Trang (2013), yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ▪ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh, bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh variabel/faktor lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,235 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan taraf signifikansi 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,787 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan taraf signifikansi 0,008 dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang. Melalui perhitungan yang dilakukan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,9% sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi oleh variabel/faktor lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan tersebut, dengan membentuk sifat seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Emas Jaya Sejahtera Semarang agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus/kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi dan jenjang karir yang pasti. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan

## **Keterbatasan Penelitian**

Setiap penelitian pasti memiliki kelemahan-kelemahan. Termasuk pada penelitian ini juga memiliki kelemahan, seperti:

1. Adanya pengaruh faktor lain yang mungkin tidak termasuk di dalam penelitian yang memiliki pengaruh terhadap variabel yang sedang di teliti, seperti kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja.
2. Adanya ketidakakuratan pengisian kuesioner yang ditimbulkan oleh responden yang menyebabkan data yang tidak valid pada saat uji validitas.

## **Rekomendasi Peneliti yang Akan Datang**

Rekomendasi peneliti kepada peneliti yang akan datang yang menggunakan judul yang sejenis adalah sebagai berikut:

1. Lebih meningkatkan dalam keakuratan variabel yang di teliti, sehingga bisa meminimalisir faktor lain yang tidak termasuk di dalam variabel dan menambah keakuratan dalam penelitian.
2. Lebih meningkatkan keakuratan pengisian kuesioner oleh responden sehingga data pada saat uji validitas, data kuesioner tersebut valid.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti dengan variabel lainnya seperti disiplin kerja, budaya organisai, komunikasi, dan variabel lainnya sehingga peneliti dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohtamaji Kholek. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Rajawali Perkasa Furniture Pati*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Muchni Marlitan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Akademika. Vol. 14 No. 1. Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi Indonesia Malang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sondang, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.