

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. (X)

IR. J.SINAGA, MSIE

Dosen Fakultas Teknologi Industri
Institut Sains dan Teknologi TD.Pardede

Email:

Abstrak

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan terpengaruh dan menurunnya motivasi untuk bekerja.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja

Abstract

One of the toughest challenges that must often be faced by leaders is how he can move his subordinates to always be willing and willing to mobilize their best abilities for the benefit of their group or organization. Often we find leaders who use their power absolutely by ordering their subordinates without regard to the circumstances that exist in their subordinates. This clearly will lead to a relationship that is not harmonious in the organization. And can result in employee performance affected and decreased motivation to work.

Motivation or encouragement of employee work is the willingness of the work of employees who arise because of the encouragement of the employee in question as a result of the overall integration of personal needs, the influence of the physical environment and the influence of the social environment where the strength depends on the integration process. In organizations and companies, interactions that occur are between humans who behave differently. Therefore, this motivation is a very important subject for a leader, because a leader must work with and through other people

Keywords: Leadership, work motivation

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa

memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan terpengaruh dan menurunnya motivasi untuk bekerja.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi,

pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan sangat mudah dipengaruhi oleh kondisi sifat pemimpin terhadap dirinya yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja yang akan berdampak ke kinerja yang menurun atau naik.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.(X). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.(X).

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. (X) ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (X) ?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (X) ?

1.3. Batasan Masalah

Dalam hal ini peneliti membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan serta faktor yang mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.(X).
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (X).
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (X).

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT.(X) Medan dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya

b. Manfaat Praktis

a) Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

BAB II TEORI PENDEKATAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Dale Timpe (1992; hal.31) adalah tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (1965; hal.43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik.

Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 1991: 49) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.

2. Variabel situasional yaitu terdiri dari :

- a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara,(2008:67) adalah :

a) Faktor Kemampuan

Secarapsikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.3 Teori - teori Kinerja

a) Goal Theory

Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos (1975) yang disebut *path goal theory*. Menurutnya *performance* adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *need (goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan.

Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.

c) Attribusi / Expectancy Theory

Pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958), pendekatan teori atribusi ini mengenai kinerja yang dirumuskan sebagai berikut

$$: P = M \times A$$

Keterangan:

P = *Performance* (kinerja)

A = *Ability* (kemampuan)

M = *Motivation* (motivasi)

Berdasarkan rumus diatas, teori kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*).

2.1.4 Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para karyawan (Sulistiyani, 2003:223).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja

mereka. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Sulistiyani, 2003:224).

2.1.5 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian gaji.
- c. Pelatihan dan pengembangan.
- d. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan.
- e. Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal.
- f. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja para karyawan sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh (Rosidah, 2003:225) Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
- b) Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
- c) Mendistribusikan reward dari perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

2.1.6 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran

e. Kemampuan bekerjasama

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.2.2. Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

- a. Teori Kelebihan
- b. Teori Sifat
- c. Teori Keturunan
- d. Teori Kharismatik
- e. Teori Bakat
- f. Teori Sosial

2.3 Tipe Kepemimpinan

Siagian (2003:27) menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

- a. Tipe Otokratik
- b. Tipe Paternalistik
 1. Bersikap selalu melindungi Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
 2. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
 3. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
 4. Melakukan pengawasan yang ketat.
- c. Tipe Kharismatik
- d. Tipe Laissez Faire
- e. Tipe Demokratik

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spierling (1987:183) mengemukakan bahwa "*Motive is defined as atendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). William J. Stanton (1981:101) mendefinisikan bahwa "*A motive isa stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*". (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa "*Motivation as an energizing condition ofthe organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agarmampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2008:93)

2.3.2 Teori-teori Motivasi

Teori motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Yang termasuk didalam teori isi diantaranya: 1) teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow. 2) teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg. 3) teori motivasi prestasi dari David McClelland, dan 4) teori ERG dari Alderfer. Sedangkan teori proses memusatkan pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan proses dimulainya hasrat seseorang untuk berperilaku. Yang termasuk didalam teori proses ini diantaranya: 1) teori penghargaan dari Victor H. Vroom, dan 2) teori keadilan dari Adam Smith.

Teori-teori isi dalam motivasi:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow
2. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland
3. Teori Motivasi ERG Alderfer

2.3.3 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa teknik memotivasi pegawai menurut Mangkunegara (2000: 101), yaitu :

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya. Kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2000 : 102) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS"

A	=	Attention (Perhatian)
I	=	Interest (Minat)
D	=	Desire (Hasrat)
Ds	=	Decision (Keputusan)
A	=	Action (Tindakan)
S	=	Satisfaction (Kepuasan)

Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja (Slamet, 2007:204).

2.3.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007: 137) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
2. Lingkungan kerja
Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
Perusahaan/ organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.
4. Pemberian tunjangan
Perusahaan / organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

2.3 Hubungan antar variable

- a. Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja
- b. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

2.7. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut
 H_1 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. (X).
 H_2 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.(X).
 H_3 : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. (X).

BAB III. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

3.1 Pengumpulan Data

3.1.2. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini ditentukan 30 orang sebagai responden. Melalui gambaran umum responden akan dapat diketahui lebih jelas tentang identitas responden yang dimaksud identitas responden adalah segala sesuatu yang erat hubungannya dengan responden secara individu.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 7 orang (23.3%) sedangkan untuk perempuan sebanyak 23 orang (76.7%).

b) Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 18-25 tahun sebanyak 16 orang (53.3%), 26-30 tahun sebanyak 10 orang (33.3%), 31-40 tahun sebanyak 4 orang (13,4%).

c) Berdasarkan Pendidikan Responden

Secara umum dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang mengisi questioner sebagian besar adalah pendidikan terakhirnya S1 sebesar 46.7% (14 orang), diploma sebesar 33,3% (10 orang) dan SMU sebesar 20.0% (6 orang).

3.2 Pengolahan Data

3.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner yang dirancang akan diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Pengujian ini dilakukan terhadap 30 responden yang menjadi sampel penelitian yaitu anggota PT (X).

3.2.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan SPSS 16.00 pada penelitian ini selengkapnya dapat diringkas sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1. Pertanyaan 1	0.664	0.361	Valid
	2. Pertanyaan 2	0.418	0.361	Valid
	3. Pertanyaan 3	0.753	0.361	Valid
	4. Pertanyaan 4	0.822	0.361	Valid
	5. Pertanyaan 5	0.692	0.361	Valid

	6. Pertanyaan 6	0.470	0.361	Valid	
	7. Pertanyaan 7	0.581	0.361	Valid	
	8. Pertanyaan 8	0.807	0.361	Valid	
	9. Pertanyaan 9	0.528	0.361	Valid	
	10. Pertanyaan 10	0.694	0.361	Valid	
	11. Pertanyaan 11	0.365	0.361	Valid	
	12. Pertanyaan 12	0.597	0.361	Valid	
	13. Pertanyaan 13	0.632	0.361	Valid	
	14. Pertanyaan 14	0.592	0.361	Valid	
	15. Pertanyaan 15	0.535	0.361	Valid	
	16. Pertanyaan 16	0.367	0.361	Valid	
	Motivasi Kerja (X2)	1. Pertanyaan 1	0.602	0.361	Valid
		2. Pertanyaan 2	0.624	0.361	Valid
		3. Pertanyaan 3	0.432	0.361	Valid
		4. Pertanyaan 4	0.756	0.361	Valid
		5. Pertanyaan 5	0.647	0.361	Valid
	6. Pertanyaan 6	0.632	0.361	Valid	
	7. Pertanyaan 7	0.493	0.361	Valid	
	8. Pertanyaan 8	0.726	0.361	Valid	
	9. Pertanyaan 9	0.774	0.361	Valid	
	10. Pertanyaan 10	0.766	0.361	Valid	
Kinerja (Y)	1. Pertanyaan 1	0.505	0.361	Valid	
	2. Pertanyaan 2	0.382	0.361	Valid	
	3. Pertanyaan 3	0.793	0.361	Valid	
	4. Pertanyaan 4	0.882	0.361	Valid	
	5. Pertanyaan 5	0.682	0.361	Valid	
	6. Pertanyaan 6	0.690	0.361	Valid	
	7. Pertanyaan 7	0.372	0.361	Valid	
	8. Pertanyaan 8	0.597	0.361	Valid	
	9. Pertanyaan 9	0.573	0.361	Valid	

	10. Pertanyaan 10	0.596	0.361	Valid
	11. Pertanyaan 11	0.419	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari semua variabel baik variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361 dan nilai *sig level* lebih kecil dari 0.05 (5%), sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja ini valid.

3.2.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas lengkap untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	α hitung	Standar α	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.878	0.6	Reliable
Motivasi (X2)	0.837	0.6	Reliable
Prestasi Kerja (Y)	0.817	0.6	Reliable

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai *alpha* masing-masing variabel >0,60 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat di percaya atau dapat diandalkan (reliabel), sehingga analisa kuantitatif dengan kuisioner yang telah ditentukan dapat dilanjutkan.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Apabila dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau *Best Linier Unbias Estimator* (BLUE). Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

3.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah penelitian yang dilakukan sudah normal atau tidak. Sedangkan hasil uji normalitas dapat dilihat berdasarkan hasil grafik kurva normal dan grafik normalitas data, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Grafik Normalitas Data



Dari hasil uji normalitas tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian berdistribusi normal, karena nilai Z hitung < Z tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3.7
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.414	2.414
Motivasi Kerja (X2)	.414	2.414

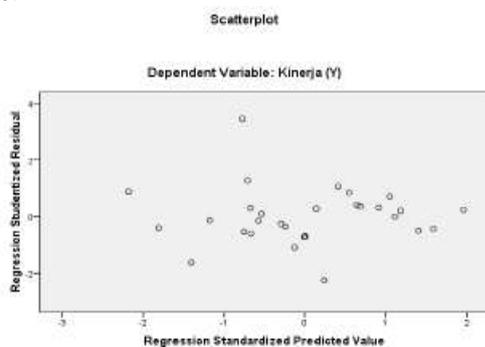
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2017)

Berdasarkan Tabel 4.7 atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.8.



Gambar 3.8 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari gambar 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.3 Uji Hipotesis

3.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Antara variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Tabel 3.9
Coefficient Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,325	4,900			1,280	,208
Kepemimpinan(X1)	,515	,119	,714		4,336	,000
Motivasi Kerja (X2)	,162	,177	,151		,915	,368

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

a. Dependent Variable:

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.9 di atas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 6,325 + 0,515 X_1 + 0,162 X_2$$

Koefisien standar (*standardized Coefficients*) pada tabel di atas, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), terhadap kinerja karyawan (Y) . Dari kedua variabel tersebut di atas maka dapat dilihat besarnya koefisien regresinya 6,325 kepemimpinan (X₁) = 0,515 motivasi (X₂) =0,162. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dan motivasi (X₂) yang memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2.3.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji secara parsial (uji t) menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	4.336	10 1.701	5.000	Signifikan
Motivasi (X ₂)	0.915	11 1.701	6.368	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2017)

- Pengujian hipotesis 1 = kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Pengujian hipotesis 2 = motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.3.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variable independent yaitu kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y).

Tabel 3.11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.317	2	369.159	31.030	.000 ^b
	Residual	321.649	27	11.913		
	Total	1060.967	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2017)

Tabel 4.11 menunjukkan apabila Fhitung ≤ Ftabel, maka Ho dapat diterima dan jika Fhitung ≥ Ftabel maka Ha diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas. Apabila nilai *significance F* < α (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel maka berdasarkan tabel di atas besarnya Fhitung = 31.030, sedangkan F tabel ditentukan berdasarkan derajat kesalahan atau α = 5 % dan derajat kebebasan, dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1) dari tabel akan didapat F (α = 5 %, dk pembilang = 2 dk penyebut = 30) dengan nilai Ftabel sebesar 4,196. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 31.030 > 2,58 yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2.3.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui

besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

Tabel 3.12 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.835 ^a	.697	.674

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2017)

Nilai koefisien determinasi adalah Adjusted R Square yaitu sebesar 0.674 atau sebesar 67,4%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X₁), variabel motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.(X). Angka t hitung kepemimpinan (X₁) 4.336 > t tabel 1.701 dan taraf signifikan 0.000 < 0.05. Dengan demikian Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.(X). 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. Angka t hitung motivasi (X₂) 0.915 < t tabel 1.701 dan taraf signifikan 0.3.86 < 0.05. Dengan demikian Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.(X) dengan koefisien determinasi 67.4

4.2. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT.(X) harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi
2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT(X) agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji.2003. **Psikologi Kepemimpinan**. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi.2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.

A, Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2009. *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16*

Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.2008. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama*

Indonesia). Dalam **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.**

Fauzi, Imam. 2016. **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum.**

Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.**

Hasibuan, Malayu SP. 2003. **Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas.** Jakarta Bumi Aksara.

Handoko T. Hani. 2003. **Manajemen.** Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar P 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat

Parlinda, Vera dan M.Wahyudin. 2009. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta**

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, P. 2002. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi** Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Bumi Aksara.

Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** MEDAN: Unnes Press.

Wahjosumidjo. 1991. **Kepemimpinan yang Efektif.** Yogyakarta: Balai Pust