

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumi Asih Bekasi

Dr. Rakhmat, S.E., M.S.E [1], Drs. H. Nurfa Al Faisal, M.M. [2]

[1] Asst. Professor, Faculty of Economy and Business, Mulia Pratama Business School, Bekasi, Indonesia, e-mail address: rakhmat@gmail.com

[2] Asst. Professor, Faculty of Economy and Business, Mulia Pratama Business School, Bekasi, Indonesia, e-mail address: nurfai@gmail.com

Abstract

The company's ability to grow is inseparable from the great help and support of employees. Employees are the most important asset and must be maintained, because employees are a benchmark for the progress of the company, every company always wants employees to work optimally, but sometimes companies forget that employees also want appropriate and fair rewards for their work. The problem in this study is whether leadership affects employee performance, does motivation affect employee performance, whether leadership and motivation together can affect employee performance.

This type of research is quantitative. Data collection techniques in this study are primary data collected by researchers directly in the field. For data analysis using statistical tests and calculations using multiple linear regression analysis. Based on the calculation of multiple linear regression analysis, the results are $Y = 3,312 + 0.825 X_1 + 0.096 X_2$. And R Square of 0.829 means that the contribution of leadership and motivation to employee performance is 82.9% while the remaining 0.171 or 17.1% is influenced by other factors. Partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a significance level of $0.000 < 0.05$ and motivation does not have a significant effect on employee performance as indicated by a significance level of $0.292 > 0.05$. And simultaneously it shows that the variables of leadership and motivation have a positive and significant effect on employee performance as indicated by the significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

JEL Classification : E42, E52, E58

Abstrak

Kemampuan perusahaan untuk berkembang tidak terlepas dari bantuan dan dukungan besar karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dan wajib dipelihara, sebab karyawan merupakan tolak ukur untuk kemajuan perusahaan, setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan bekerja dengan maksimal, namun terkadang perusahaan lupa bahwa karyawanpun juga menginginkan imbalan yang pantas dan wajar atas hasil kerjanya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung turun ke lapangan. Untuk analisis data menggunakan uji statistik dan perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebesar $Y = 3,312 + 0,825 X_1 + 0,096 X_2$. Dan R Square sebesar 0,829 artinya kontribusi kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 82,9% sedangkan sisanya sebesar 0,171 atau 17,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukan oleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukan oleh tingkat signifikansi $0,292 > 0,05$. Dan secara simultan menunjukan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di tunjukan oleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja karyawan

1.1. Latar Belakang

Dengan kondisi sekarang ini persaingan yang terus menerus meningkat membuat sebagian perusahaan harus berjuang untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, tentu saja hal tersebut tidak terlepas dari bantuan dan dukungan besar karyawan. Karyawan merupakan asset yang paling penting dan wajib dipelihara, sebab karyawan merupakan tolak ukur untuk kemajuan perusahaan, setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan bekerja dengan maksimal, demikian juga sebaliknya karyawan menginginkan imbalan yang pantas dan wajar atas hasil kerjanya dan begitu juga halnya seorang figur pimpinan dalam kepemimpinannya dapat berpengaruh besar dalam perkembangan perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan kemampuan yang berbeda-beda. Karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mesin yang bisa diatur sepenuhnya oleh manusia. Namun karyawan juga membutuhkan perhatian agar pendapat atau ide-idenya di dengarkan oleh pimpinan.

Selain kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi dapat berupa motivasi yang terdapat dari dorongan dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain seperti statusnya sebagai seorang karyawan yg notabene nya harus bekerja dengan baik atau pun uang (kalo tidak bekerja tidak menghasilkan uang), dan motivasi yang timbul sebagai dorongan akibat pengaruh dari luar individu yakni seperti adanya pemberian bonus akhir tahun, pengadaan transportasi, hingga pengadaan family gathering perusahaan. Karena ketika para karyawan sudah merasa nyaman dan bahagia bekerja diperusahaan tersebut, secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang sudah berjalan cukup lama dalam bidang manufacturing, yang memproduksi lilin, PT.Sumu Asih mulai mengalami penurunan dalam segi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari menurunnya hasil produksi khususnya pada Divisi Biolina Trio Sintesa dalam 3 tahun terakhir. Dikarenakan kepemimpinan yang berjalan sekarang di PT Sumu Asih khususnya pada Divisi Biolina Trio Sintesa belum optimal. Yakni pimpinannya tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, serta pimpinan bersifat egois, tidak adil, kurang memberikan perhatian terhadap karyawannya dalam bentuk pendekatan maupun komunikasi seperti halnya mendengarkan

keluhan dan pendapat/ide-ide yang di berikan oleh karyawan, serta menuntut karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik tanpa memperdulikan pendapat karyawan, ditambah lagi tidak adanya penghargaan dari pimpinan bagi karyawan yang bekerja dengan baik, namun justru adanya peringatan/sanksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Serta motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan PT Sumi Asih perlu ditingkatkan. Setidaknya pemberian bonus atau insentif yang diberikan secara merata terhadap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Tidak adanya kompensasi non finansial seperti penghargaan yang diberikan oleh perusahaan contohnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seobjektif mungkin, agar mampu memberi sumber semangat bagi para karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka masing-masing. Karena selama ini, pemberian bonus atau intensif yang diberikan tidak merata.

Dampak dari permasalahan tersebut adalah dalam bekerja sama terdapat adanya kondisi tidak sehat yang menimbulkan persaingan di dalam perusahaan yang mengakibatkan proses kerja terhambat, membuat karyawan dalam bekerja kurang bisa berkonsentrasi tinggi dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga semangat bekerja karyawan berkurang, menyebabkan banyaknya karyawan yang menyalah gunakan jam kerja untuk keperluan pribadi, tanggung jawab terhadap pekerjaan berkurang, tingkat absensi yang tinggi merupakan sikap spontan yang ditunjukkan karyawan, kedisiplinan dalam bekerja kurang sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda, juga menjadi beberapa alasan penting mengapa terjadi penurunan dalam segi kinerja karyawan.

Kondisi tersebut perlu diselesaikan dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Untuk mempertahankan kondisi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan, serta meratanya pemberian motivasi yang layak dari perusahaan buat karyawannya. Sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja karyawannya.

1.2.Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.3. Literatur

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengertian kepemimpinan menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:170), "Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".
- b. Menurut Ismail Nawawi Uha (2013:153), "Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".
- c. Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita dikutip Danang Sunyoto (2012:34), "Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu".

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin menurut Kartini Kartono (2014:93), yaitu :

1. Membantu
2. Menuntun
3. Membimbing
4. Membangun
5. Mengemudikan Organisasi
6. Menjalin jaringan komunikasi yang baik
7. Memberikan supervise/pengawasan yang efisien

Motivasi

Motivasi dapat ditetapkan sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada penggerakan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta meningkatkan antusiasme kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi. Dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang, maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan.

Beberapa para ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang motivasi, yakni sebagai berikut:

- a. Menurut Kasmir dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik) (2016:190), "Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

- b. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:143), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”
- c. Menurut Wayne F.Cascio dikutip Danang Sunyoto (2012:11), “Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya”.

Tujuan Motivasi

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Beberapa para ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang kinerja, yakni sebagai berikut :

- a. Menurut Anwar Prabu (2004:67) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94). “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.
- c. Menurut Surya Dharma dalam bukunya Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya (2012:105), “Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Indikator Pengukuran Kinerja

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

1.4. Pembahasan

Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan pengujian validitas setiap soal dan dilakukan uji validitas ke seluruh variabel. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya butir instrumen kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). *Pearson product moment*. Sedangkan nilai tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 50 - 2 = 48$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,284.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini menggunakan *cronbach alpha* (α). Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	0,832	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	0,882	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	0,882	0,60	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya semua variabel tersebut dikatakan reliable atau handal, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, apabila koefisien *Asymp.Sig.(2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal			Mean
Parameters ^{a,b}			Std. Deviation
Most Extreme Absolute			2,44974684
Differences			Positive
			Negative
Test Statistic			,130
Asymp. Sig. (2-tailed)			,993 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil statistik dari uji normalitas memperlihatkan signifikansi sebesar $0,993 > 0,05$ sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.05 dan nilai VIF < 0.05 maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,312	2,430		1,363	,180		
X1 (Pengaruh Kepemimpinan)	,825	,098	,826	8,402	,000	,377	2,655
X2 (Motivasi)	,096	,090	,105	1,065	,292	,377	2,655

a. Dependent Variable: Y

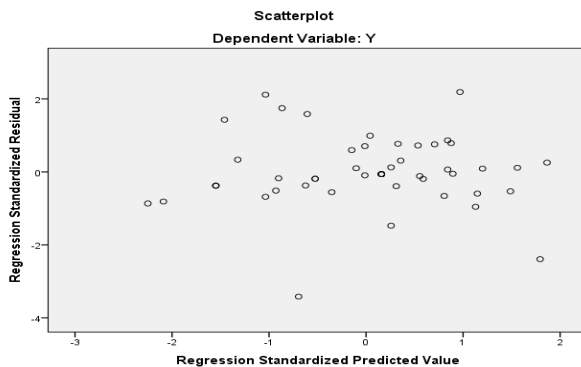
Sumber: Data primer 2021

Melihat hasil pada tabel 4.10 diketahui nilai Tolerance masing-masing variabel Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) adalah $0,377 > 0,05$. Sementara nilai VIF untuk variabel Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) adalah $2,655 < 5,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari pola grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Tapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan gambar 4.2 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka ada masalah autokorelasi. Penyimpangan autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson Test*.

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,142 ^a	,020	-,022	1,79895	2,091

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer 2021

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui nilai DW 2,091. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel $n = 50$ dan jumlah variabel independent 2 ($k=2$) = 2.50 (cari pada tabel durbin Watson), maka diperoleh nilai du 1,628. Nilai DW 2,091 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,628 dan kurang dari $(4-du)$ $4 - 1,628 = 2,372$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terjadi autokorelasi dari variabel yang diteliti.

Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan dua variabel independen (kepemimpinan dan motivasi), dengan tujuan untuk mengetahui dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005).

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,312	2,430		1,363	,180
X1	,825	,098	,826	8,402	,000
X2	,096	,090	,105	1,065	,292

- a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y = 3,312 + 0,825 X_1 + 0,096 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai α sebesar 3,312 jika Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 3,312.
- Koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,825 menyatakan bahwa Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,825 untuk setiap satu satuan kenaikan kepemimpinan (X_1) dengan asumsi nilai motivasi (X_2) konstan. Artinya apabila kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan pengaruh kinerja sebesar 0,825.
- Koefisien regresi dari variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,096 menyatakan bahwa Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,096 untuk setiap satu satuan kenaikan motivasi (X_2) dengan asumsi nilai kepemimpinan (X_1) konstan. Artinya apabila motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan pengaruh kinerja sebesar 0,096.

Untuk mengetahui diantara variabel bebas tersebut yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah kepemimpinan yaitu sebesar 0,826.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 ^a	,911	,829	,822	2,501

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,829 atau 82,9% . Hal ini berarti 82,9% dari perubahan nilai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 0,171 atau 17,1% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansinya $< 5\%$ ($\alpha = 5\% = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010:37).

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,312	2,430		1,363	,180
X1	,825	,098	,826	8,402	,000
X2	,096	,090	,105	1,065	,292

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat di simpulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung 8,402 > nilai t tabel 1,678, dan nilai signifikansi (sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya “kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) diperoleh nilai t hitung 1,065 < nilai t tabel 1,678, dan nilai signifikansi (sig) 0,292 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya “Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Uji f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% ($\alpha = 5\% = 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010:37).

Tabel 4.15
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1426,438	2	713,219	113,994	,000 ^b
Residual	294,062	47	6,257		
Total	1720,500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai fhitung sebesar 113,994 > nilai ftabel 3,191, dan nilai signifikansi (sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya “variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

- Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebesar $Y = 3,312 + 0,825 X_1 + 0,096 X_2$. Hal ini menunjukkan Koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,825 dimana Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,825 untuk setiap satu satuan kenaikan kepemimpinan (X_1) dengan asumsi nilai motivasi (X_2) konstan. Artinya apabila kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan pengaruh kinerja sebesar 0,825.

Sedangkan koefisien regresi dari variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,096 dimana Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,096 untuk setiap satu satuan kenaikan motivasi (X_2) dengan asumsi nilai kepemimpinan (X_1) konstan. Artinya apabila motivasi

mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan pengaruh kinerja sebesar 0,096.

Untuk mengetahui diantara variabel bebas tersebut yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah kepemimpinan yaitu sebesar 0,826.

- b. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui melalui program SPSS Versi 22 menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,829 atau 82,9% . Hal ini berarti 82,9% dari perubahan nilai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 0,171 atau 17,1% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- c. Sedangkan dalam pengujian secara parsial (Uji t) melalui program SPSS Versi 22 nilai thitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 8,402 > nilai t_{tabel} 1,678, dan nilai signifikansi (sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Asih.

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) nilai thitung untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 1,065 < nilai t_{tabel} 1,678, dan nilai signifikansi (sig) 0,292 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara parsial motivasi (X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Asih.

- b. Berdasarkan hasil pengujian menyeluruh (Uji f) melalui program SPSS Versi 22 diperoleh nilai f_{hitung} 113,994 > nilai f_{tabel} 3,191, dan nilai signifikansi (sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumi Asih.

1.5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan selama kurang lebih 2 bulan berjalan di PT Sumi Asih, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebesar $Y = 3,312 + 0,825 X_1 + 0,096 X_2$. Hal ini menunjukkan Koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,825. Dimana Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,825 untuk setiap satu satuan kenaikan kepemimpinan (X_1) dengan asumsi nilai motivasi (X_2) konstan. Artinya apabila kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan pengaruh kinerja sebesar 0,825.

Koefisien regresi dari variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,096. Dimana Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,096 untuk setiap satu satuan kenaikan motivasi (X_2) dengan asumsi nilai kepemimpinan (X_1) konstan. Artinya apabila motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan memberikan pengaruh kinerja sebesar 0,096.

Untuk mengetahui diantara variabel bebas tersebut yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah kepemimpinan yaitu sebesar 0,826.

- b. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui melalui program SPSS Versi 22 menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,829 atau 82,9% . Hal ini berarti 82,9% dari perubahan nilai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 0,171 atau 17,1% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- c. Sedangkan dalam pengujian secara parsial (Uji t) melalui program SPSS Versi 22 nilai thitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} (8,402) > nilai t_{tabel} (1,678), dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Asih.

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) nilai thitung untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (1,065) < nilai t_{tabel} (1,678), dan nilai signifikansi (sig) $0,292 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya secara parsial motivasi (X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Asih.

- d. Berdasarkan hasil pengujian menyeluruh (Uji f) melalui program SPSS Versi 22 diperoleh nilai f_{hitung} (113,994) > nilai f_{tabel} (3,191), dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumi Asih.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. Handoko
- T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2007. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Reflika Aditama.
- Siagian, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publiching Service).
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uha, Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Umar, Husein. 2005. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Veithzal, Rivai dan Basri. 2005. *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Purnama, Dewi, 2012. “Analisi Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang”. Jurnal: Universitas Negeri Semarang.
- Kusuma, Adi Arta. 2013. “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta”. Jurnal: Universitas Ahmad Dahlan.

Author Contributions: Rakhmat and Nurfai performed conceptualization, data curation, validation, and prepared the writing—original draft. Rakhmat supervised the work and conducted writing—review and editing. All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding: This research received no external funding.

Conflicts of Interest: The authors declare no conflict of interest.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).