

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan
(Studi di PT. ASIA HEALTH ENERGI BEVERAGES SUKABUMI)**

Buci Morisson dan Wiwi Widyawati

bucimorisson@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Ghifari

Abstract : *Based on multiple regression analysis obtained by linear regression equation $Y = 13,531 + 0,321X_1 + 0,420X_2 + e$. Stating that the effect of increasing the value of the leadership unit by 0.321 then the value of employee performance will increase by 32.1%. If work motivation has an additional value of 0.420, the employee's performance value will also increase by 42,0%. Based on the calculation of the coefficient of determination obtained Adjusted (R square) value of 0.446 or 44.6% and the remaining 55.4% is influenced by variables not examined. Based on the calculation of the correlation coefficient, the value is 0.681, the coefficient is at an interval of 0.60 - 0.799, included in the level of "strong" relationship, which means leadership and work motivation have a strong correlation on employee performance. This research is also supported by t-test hypothesis testing, leadership significance value $3,448 > 2,091$ and work motivation $4,336 > 2,091$ resulting in H_0 rejected and H_1 accepted, which means that leadership and work motivation significantly influence employee performance.*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengolah keuangan, keunggulan sarana ataupun prasarana yang dimiliki, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengolah sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusianya yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai sifat dan keadaannya. Karyawan yang memberikan kontribusi maksimal, dapat menghasilkan kepuasan bagi perusahaan atau organisasi.

Pada tahun 2019 perusahaan mengalami penurunan produksi yang

menghasilkan 10x.xxx karton, dibandingkan dengan tahun 2018 yang menghasilkan 12x.xxx karton, pada setiap karton berisi 50 buah minuman. Demi memenuhi target yang di inginkan perusahaan harus melakukan kebijakan-kebijakan yang tepat.

Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi tingkat absensi. Jika kinerja karyawan tinggi, karyawan akan merasa bertanggung jawab, dan terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga absensi karyawan dapat di minimalisir.

1. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh
2. Legitimasi
3. Tujuan

Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

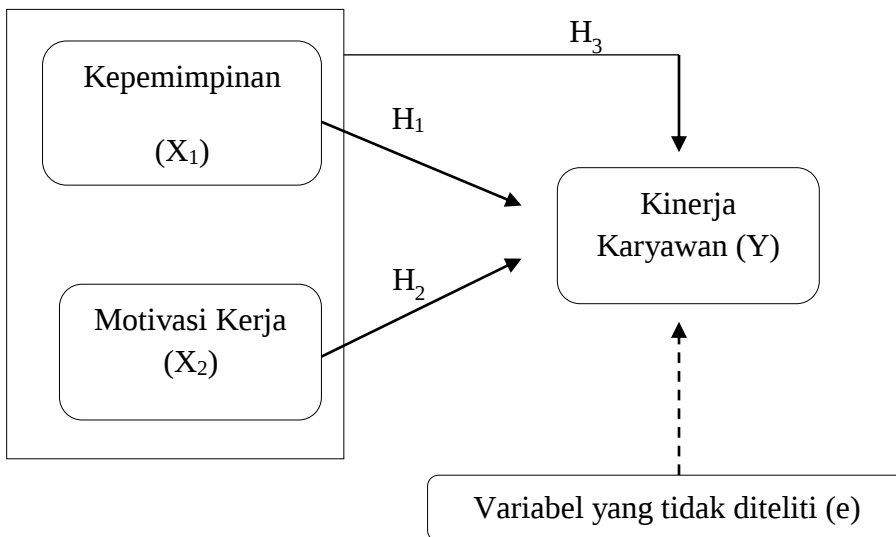
Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dan dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. kuantitas.
2. kualitas.
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan

secara lengkap diagram paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Paradigma Penelitian

2. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2013:7) Metode analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Dengan metode analisis deskriptif dapat diselidiki fenomena atau kunci permasalahan dari penelitian tersebut. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu menguji hipotesis tentang pengaruh antara variabel X₁ (Kepemimpinan) dan variabel X₂ (Motivasi kerja) dan variabel Y (Kinerja). Analisis dalam pengolahan data melalui Regresi Linear Ganda yaitu dengan melihat besarnya pengaruh dari variabel Kepemimpinan, variabel Motivasi Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan di PT. ASIA HEALTH ENERGI BEVERAGES SUKABUMI.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait pada penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai. Adapun variabel yang akan diteliti meliputi variabel independen (variabel X_1 dan X_2), dan variabel dependen (variabel Y). Variabel tersebut sebagai berikut :

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala data
Kepemimpinan (X₁) kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu. Soekarso (2010:10)	Pengaruh Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, pemimpin mempengaruhi bawahan atau pengikut ke arah yang diinginkan.	1. Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. 2. Sikap pimpinan sehari-hari. 3. Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan.	Ordinal
	Legitimasi Kepemimpinan memerlukan legitimasi agar posisi formal keberadaan pemimpin dan kekuasaan mendapat pengakuan resmi dalam organisasi.	4. Keadilan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan. 5. Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. 6. Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan.	Ordinal
	Tujuan Dalam organisasi atau perusahaan terdapat keterbatasan sumber daya, keanekaragaman struktur, perbedaan kepentingan dan terjadi perubahan.	7. Tanggung jawab terhadap tugas 8. Pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan. 9. Pemberian	Ordinal

	Maka agar lebih berperan atau lebih berkuasa dalam organisasi diperlukan tindakan-tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.	kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat.	
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala data
Motivasi Kerja (X₂) Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk	1. Kebutuhan untuk berprestasi, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.	1. Target kerja	Ordinal
		Kualitas kerja	
		Tanggung jawab	
		Resiko	
	2. Kebutuhan memperluas pergaulan, merupakan kebutuhan akan	Komunikasi	Ordinal

memotivasi orang bekerja. David Mc.Clelland dalam Edy Sutrisno (2016:128)	kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.	Persahabatan	
	3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.	Pemimpin	Ordinal
		Duta perusahaan	
		Keteladanan	
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala data
	Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	Kerapihan	Ordinal
		2.Ketelitian	
		3. Hasil kerja	

Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2014:9)	Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja Setiap karyawan itu masing-masing.	4. Kecepatan	Ordinal
		5. Kemampuan	
	Tanggung Jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	6. Hasil Kerja	Ordinal
		7. Mengambil Keputusan	
	Kerjasama Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal atau horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.	8. Jalinan Kerjasama	Ordinal
		9. Kekompakan	
	Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk	10. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu	Ordinal

	melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.	perintah.	
--	---	-----------	--

3. Pembahasan

Dalam penelitian ini, data yang akan dianalisis dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan. Dengan menggunakan metode penarikan sampel Slovin, pada batas kekeliruan penelitian (*margin of error*) maksimal sebesar 5%, berdasarkan penjelasan tersebut populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai karaktersitik tertentu, dan yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Asia Health Energi Beverages yang berjumlah 650 orang. Dari perhitungan dengan menggunakan metode slovin, diketahui jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 63 responden dari keseluruhan karyawan.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data untuk variabel-variabel yang diteliti dilakukan melalui uji kolmogorov-smirnov (K-S), hasilnya seperti pada tabel berikut

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61573738
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,092
Test Statistic		,106

Asymp. Sig. (2-tailed)	,078 ^c
------------------------	-------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil perhitungan pada tabel tersebut, dan nilai Asymp. Sig (2-Tailed), variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai Signifikasi / P-value/ Sig. > 0,05 artinya data normal. Dari hasil output diatas diperoleh Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,078 > 0,05 maka data variabel ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam di bawah ini, uji multikolinieritas signifikasinya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance influence factor* (VIF). Hasil uji ini bebas dari multikolinieritas karena hasil dari *tolerance* 0,833 > 0,1 dan VIF 1,200 < 10 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,531	3,875		3,492	,001		
kepemimpinan (x1)	,321	,092	,361	3,488	,001	,833	1,200
motivasi kerja (x2)	,420	,097	,449	4,336	,000	,833	1,200

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji spearman. Model regresi ini 0,002 > 0,05 dan 0,000 > 0,05 dinyatakan bebas atau tidak mengandung heterokedastisitas karena signifikasi variabelnya kurang dari 0,05.

			X1Total	X2Total	Ytotal
Spearman's rho	X1Total	Correlation Coefficient	1,000	.387**	.463**
		Sig. (2-tailed)		,002	,000
		N	63	63	63
	X2Total	Correlation Coefficient	.387**	1,000	.577**
		Sig. (2-tailed)	,002		,000
		N	63	63	63
	Ytotal	Correlation Coefficient	.463**	.577**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	
		N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Autokorelasi

Dari hasil output tabel di bawah ini didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,235. Dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan diperoleh nilai dL sebesar 1,527 sedangkan dU sebesar 1,658. Maka 2,235 > 1,527 dinyatakan tidak terdapat adanya pengaruh terhadap autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.446	2,659	2,235

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepemimpinan (x1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Analisis Korelasi dan Determinasi

Hubungan variabel bebas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi

yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil perhitungan tersebut ditunjukkan pada tabel berikut

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.446	2,659

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepemimpinan

(x1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Pada tabel tersebut diketahui, bahwa besarnya angka koefisien korelasi (r) adalah 0,681 dan angka tersebut positif (mengarah ke 1). Hal ini menunjukkan adanya korelasi (hubungan) yang kuat positif dan searah antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Dari hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,446 atau besarnya pengaruh X ke Y pengaruhnya adalah 44,6%. Sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi atau dijelaskan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau *Epsilon*, sehingga tidak ditampilkan dalam penelitian ini, yaitu : kepuasan kerja, kompensasi, k3 dan lingkungan kerja.

Persamaan Regresi

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan variabel bebas (Kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), persamaan regresinya pada tabel berikut ini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,531	3,875		3,492	,001		
kepemimpinan (x1)	,321	,092	,361	3,488	,001	,833	1,200

motivasi kerja (x2)	,420	,097	,449	4,336	,000	,833	1,200
---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Pada tabel di atas output *Coefficient**, pada kolom B nilai constant (a) adalah 13,531, nilai kepemimpinan (x1) adalah 0,321, sedangkan nilai motivasi kerja (x2) adalah 0,420. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = a + b X_1 + b X_2 \dots\dots e$$

$$Y = 13,531 + 0,321X_1 + 0,420X_2\dots\dots e$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif (+) dan penurunan bila b bertanda negatif (-). Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Nilai dari koefisien konstanta (intersep) a sebesar 13,531 hal ini berarti bahwa besarnya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 13,531 satuan dengan asumsi variabel lain nilainya 0 (nol).
2. Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,321 (x1) dan 0,420 (x2) maka, jika kepemimpinan (x1) dan motivasi kerja (x2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (y) akan meningkat pula sebesar 0,321 (32,1%) dan 0,420 (42,0%), sehingga nilai Y dalam penelitian ini adalah $13,531 + 0,321 + 0,420 = 14,272$

Uji T

Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan uji t, dan dari tabel hasil regresi sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signifikasi (sig) dari *output Coefficients*. Berdasarkan tabel hasil regresi, nilai signifikasi uji T adalah sebesar $0,001 < 0,05$, maka dari hasil ini dapat dikatakan kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} Maka, dari hasil yang telah dihitung terdapat nilai t_{hitung} kepemimpinan ($3,488 > 2,091$) dan motivasi kerja ($4,336 > 2,091$) maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari kedua uji tersebut yaitu nilai signifikasi dan nilai t hitung menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan terbukti yaitu

kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik parsial maupun simultan.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,727	2	183,864	26,006	,000 ^b
	Residual	424,209	60	7,070		
	Total	791,937	62			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

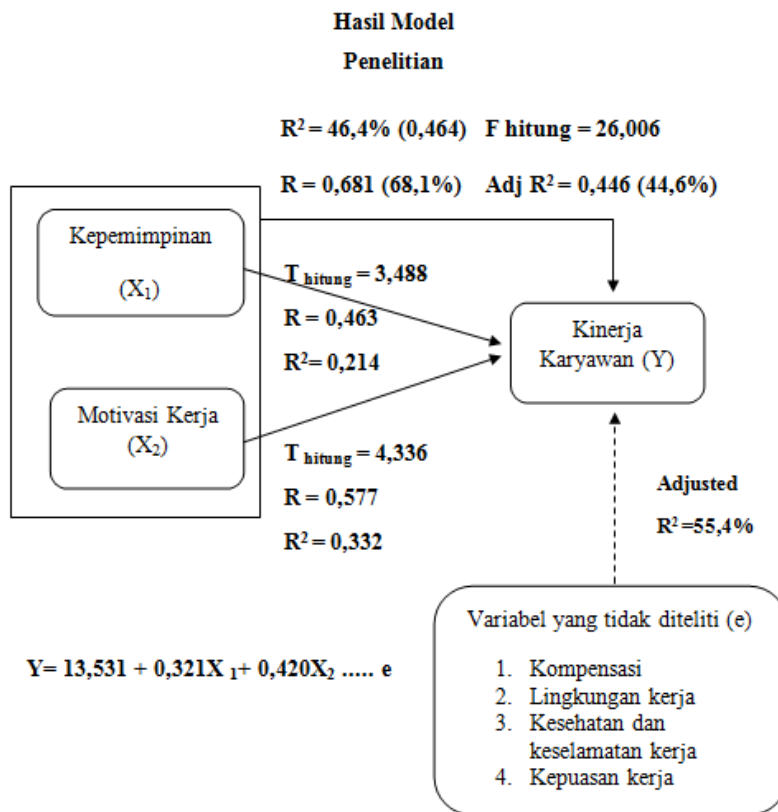
1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig) dari *output* ANOVA

Berdasarkan dari hasil Tabel 4.10 signifikansi uji f adalah $0,000 < 0,05$ maka dari hasil ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 26,006. Karena nilai F_{hitung} $26,006 > 3,148$, maka hipotesis diterima dan sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji F dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Adapun gambaran hasil dari model penelitiannya adalah sebagai berikut:



4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,446 atau 44,6% artinya secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja dapat berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6% sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi atau kontribusi atau dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil hitungan koefisien korelasi nilai kepemimpinan dan motivasi kerja adalah sebesar 0,681 koefisien berada pada interval 0,60 – 0,799 termasuk dalam tingkat hubungan kuat.

Sehingga berarti bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki tingkat hubungan yang kuat, positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan $R = 0,463$ dan motivasi kerja $R = 0,577$, nilai ini menunjukkan hubungan yang sedang, positif dan searah

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan, maka peneliti dapat memberikan saran kepada:

PT. ASIA HEALTH ENERGY BEVERAGES SUKABUMI : Berdasarkan dalam mengambil keputusan kebijakan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, untuk kepemimpinan pernyataan, disarankan agar dapat mendelegasikan wewenang dengan baik, dan motivasi kerja, mendorong untuk seseorang untuk berambisi naik jabatan agar dapat lebih berkuasa.

Sedangkan kinerja karyawan, dituntut untuk selalu cepat dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa melihat kenyamanan karyawannya pada saat bekerja, terlalu terfokus terhadap hasil target yang dicapai produksi.

7. Daftar Pustaka

- Edi Sutrisno .(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Kaelan (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma.
- Malayu S.P. Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeth.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya.
- Rizki Akbar Lagon. (2018). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: STIE MBI.
- Siagian, Sondang P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soekarso. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- T Hani Handoko. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada