

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES LAJU MANDIRI SURABAYA

Tiko Setiawan¹, Rifki Suwaji²

tikosetiawan83@gmail.com¹ | rifki@stieyapan.ac.id²

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STIE YAPAN SURABAYA

Abstrak

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di PT. Sukses Laju Mandiri sudah tergolong baik, namun ternyata belum dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karyawan. Permasalahan penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Laju Mandiri secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sukses Laju Mandiri yaitu 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F). Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 6,325 + 0,714 X_1 + 0,151 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 0,714 terhadap kinerja karyawan dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,151 terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana t hitung $0,915 < t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,386 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimana F hitung $31,030 > t$ hitung $4,21$. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,4%. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pemimpin agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi.

PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 organisasi atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara,2001:23)

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003:223) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Bernardin (2001,143) dalam Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan 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 ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo,2005 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu 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, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003:1).

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.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2003:2).

Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi

misalnya dia mengharapakan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapakan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Anoraga, 2003:77).

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 (Anoraga, 2003:77).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. 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 atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Objek penelitian ini adalah PT Sukses Laju Mandiri merupakan suatu perusahaan di Surabaya yang berlokasi di jalan wisma Tengger VI/27 Surabaya .perusahaan PT Sukses Laju Mandiri Yaitu perusahaan di bidang SAT PK atau dipanggil pemadam kebakaran dibentuk pada tanggal 24 Februari 2022.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Sukses Laju Mandiri masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi karyawan dalam delapan bulan terakhir tahun 2022.

Tabel 1. Absensi karyawan PT. Sukses Laju Mandiri

| No. | BULAN | Karyawan masuk | Karyawa nabsen | Total karyawan | Presentase % |
|-----|-------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| 1 | MEI | 28 | 2 | 30 | 6,67 |
| 2 | JUNI | 27 | 3 | 30 | 10,00 |
| 3 | JULI | 28 | 2 | 30 | 6,67 |

| | | | | | |
|---|-----------|----|---|----|-------|
| 4 | AGUSTUS | 26 | 4 | 30 | 13,33 |
| 5 | SEPTEMBER | 29 | 1 | 30 | 3,33 |
| 6 | OKTOBER | 28 | 2 | 30 | 6,67 |
| 7 | NOVEMBER | 27 | 3 | 30 | 10 |
| 8 | DESEMBER | 28 | 2 | 30 | 6,67 |

Sumber : PT. Sukses Laju Mandiri Tahun 2022

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 merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Laju Mandiri. 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. Sukses Laju Mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015 : 14).

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Ridwan, 2008 : 50).

Berdasarkan penjelasan diatas dan judul penelitian, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka dan analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Laju Mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan 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, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kepemimpinan pada item pertanyaan pertama jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 60.0% dan yang jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%, item pertanyaan kedua jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 43.3% dan yang paling sedikit adalah kurang setuju 10.0%, pada item pertanyaan ketiga jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 36,7% dan yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju 3.3%, item pertanyaan keempat yang paling banyak adalah jawaban setuju 33.3% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebanyak 3.3%, item pertanyaan kelima jawaban yang paling banyak adalah setuju sebesar 50.0% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju 10.0%, item pertanyaan yang keenam jawaban yang sering muncul adalah sangat setuju 63.3% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju sebesar 13.3%. Item pertanyaan nomer 7 jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 53.3% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing sebesar 3.3%. Item pertanyaan nomer 8 jawaban responden yang paling banyak adalah kurang setuju sebesar 56.7% dan yang paling kecil tidak setuju 3.3%, item pertanyaan Sembilan jawaban yang paling banyak adalah setuju 43.3% dan yang paling kecil adalah tidak setuju 3.3%, item pertanyaan ke sepuluh jawaban yang paling banyak adalah setuju 53.3% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%, jawaban ke sebelas setuju sebanyak 56.7% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju dan tidak setuju sebesar 3.3%. Item pertanyaan ke duabelas jawaban yang paling banyak adalah setuju sebesar 33.3% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%. Item pertanyaan ke ke tigabelas jawaban yang paling banyak adalah setuju 36.7% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%. jawaban ke empat belas sangat setuju sebanyak 50.0% dan jawaban yang paling kecil adalah kurang setuju sebesar 3.3%. Item pertanyaan ke lima belas jawaban yang paling banyak setuju sebesar 60.0% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 3.3%. Item pertanyaan ke ke enam belas jawaban yang paling banyak adalah setuju 50.0% dan yang paling kecil adalah sangat kurang setuju sebesar 6.7%. Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + b.X1$ atau $Y = 6.325 + 0.515X1$. Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Nilai koefisien regresi variabel

kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0.515, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0.515. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133) juga yang dinyatakan oleh DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu 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, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126). Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel motivasi pada item pertanyaan pertama jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 56.7% dan yang jawaban yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 6,7%, item pertanyaan kedua jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 53.3% dan yang paling sedikit adalah tidak setuju 3.3%, pada item pertanyaan ketiga jawaban responden yang paling banyak adalah setuju sebesar 53.3% dan yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju 3.3%. item pertanyaan keempat yang paling banyak adalah jawaban kurang setuju 46.7% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebanyak 3.3%. item pertanyaan kelima jawaban yang paling banyak adalah setuju sebesar 50.0%

dan jawaban yang paling kecil adalah tidak setuju 6.7%, item pertanyaan yang keenam jawaban yang sering muncul adalah sangat setuju 73.3% dan jawaban yang paling kecil adalah sangat setuju sebesar 10.0%. Item pertanyaan nomer 8 jawaban responden yang paling banyak adalah tidak setuju sebesar 26.7% dan yang paling kecil sangat tidak setuju 3.3%, item pertanyaan Sembilan jawaban yang paling banyak adalah setuju 36.7% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju 3.3%, item pertanyaan ke sepuluh jawaban yang paling banyak adalah setuju 53.3% dan yang paling kecil adalah sangat tidak setuju sebesar 6.7%.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + b.X^2$ atau $Y = 6,325 + 0,162 X^2$. Semakin tinggi variabel motivasi maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila motivasi baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,162, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,162. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan ditunjukkan dengan angka t hitung $0,915 < t$ tabel 1,701 dan taraf signifikan $0,386 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

Hal ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Morrison (1993) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Lebih lanjut untuk memperjelas mengenai pengertian motivasi, maka penyusun akan mengemukakan beberapa pendapat sebagai berikut Menurut James L. Gibson (1997), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak / melakukan tindakan tertentu. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda, M.Wahyudin (2009) dimana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis (Uji Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 739.317 | 2 | 369.659 | 31.030 | .000 ^a |
| Residual | 321.649 | 27 | 11.913 | | |
| Total | 1060.967 | 29 | | | |

- Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
- Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 4.1 menunjukan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 dapat diterima dan jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas. Apabila nilai significance $F < \alpha$ (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel maka berdasarkan tabel di atas besarnya $F_{hitung} = 31.030$, sedangkan F_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat kesalahan atau $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan, dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1) dari tabel akan didapat F ($\alpha = 5\%$, dk pembilang = 2 dk penyebut = 30) dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,196. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31.030 > 2,58$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan probabilitas pada tabel di atas, F_{hitung} sebesar 31.030 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari level significance yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka tolak H_0 dan H_1 diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima. Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka perusahaan harus mengelola kepemimpinan dan motivasi secara optimal.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = 6,325 + 0,515 X_1 + 0,162 X_2$, apabila perusahaan meningkatkan kepemimpinan dan motivasi sebanyak satu satuan maka kinerja juga akan naik sebanyak satu satuan.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji parsial (uji t) yaitu dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Daerah kritis :

- Jumlah responden (n) = 30 orang.
- Jumlah variabel bebas (k) = 2.
- Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.
- Degree of freedom (df) = $n - k - 1 = 30 - 2 = 28$.

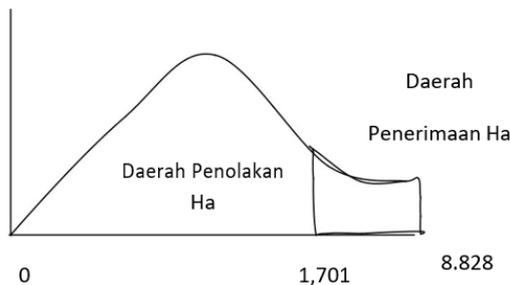
Table 3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)

| 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: Data primer yang diolah, 2023

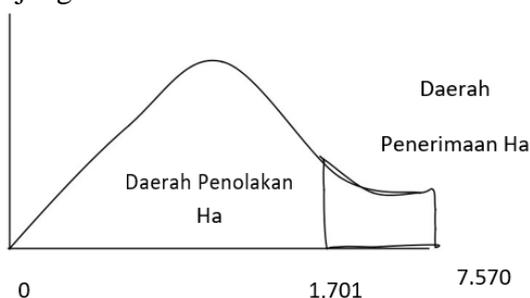
a) Pengujian hipotesis 1 = kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Angka t hitung kepemimpinan (X₁) 4.336 > t tabel 1.701 dan taraf signifikan 0.000 < 0.05. Dengan demikian H₀ ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

**Gambar 1.** Kurva uji t pengaruh kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Pengujian hipotesis 2 = motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Angka t hitung motivasi (X₂) 0.915 < t tabel 1.701 dan taraf signifikan 0.386 < 0.05. Dengan demikian H₀ diterima atau H_a ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti kinerja dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.



Gambar 2. Kurva uji t pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| 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 : Sumber data primer yang diolah 2021

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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Laju Mandiri Surabaya. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
2. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Laju Mandiri Surabaya. 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.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Sukses Laju Mandiri Surabaya, 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. Sukses Laju Mandiri Surabaya 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, adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

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
- 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.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Surabaya: BP UNDIP.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- _____.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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
- 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.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unnes Press.

- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka