

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BARUTAMA DI BALARAJA

Desi Prasetyani

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
dosen02496@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,315 > 1,986)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,593 > 1,986)$. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(52,918 > 2,700)$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap pengelolaan perusahaan. Dalam hal ini bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dapat perhatian penuh dengan semua kebutuhannya. Sumber daya manusia adalah penggerak perusahaan. Kemajuan perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh organisasi ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh karyawan dan pimpinan. Manusia (karyawan) adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, satu sama lain saling membutuhkan dan kerjasama merupakan bagian yang takkan terpisah dalam kehidupan dan manusia juga sebagai makhluk individualis yang mempunyai ego dan ambisi. Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya.

Saat ini, pemakaian barang barang yang terbuat dari bahan baku plastik semakin meningkat, hal ini dikarenakan plastik mempunyai banyak kelebihan yang mulai diperhitungkan oleh masyarakat. Keunggulan plastik pada umumnya adalah lebih efisien dibandingkan penggunaan logam dan kayu. Selain efisien, plastik juga lebih ringan, lebih murah, mudah dibentuk dan juga proses pengerjaan relatif sederhana. Salah satu proses yang digunakan dalam mengolah bahan baku dari plastik adalah proses injeksi plastik (*plastic injection*). PT. Surya Barutama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang plastik injeksi, merupakan anak perusahaan dari PT. Surya Barutama berdiri pada 26 juli 2002 yang bergerak di bidang *plastic injection molding* untuk komponen otomotif, saat ini memiliki fasilitas mesin *injection* sebanyak 22 unit dengan kapasitas 150 ton sampai dengan 800 ton dengan sistem *robotic otomation*. PT. Surya Barutama saat ini telah memiliki *plant* kedua yang berdiri sejak tahun 2011 dengan fasilitas produksi mesin *injection* sebanyak 47 unit dengan kapasitas 30 ton sampai dengan 850 ton, fasilitas *plastic painting, printing, assembling helm* dan *assembling roller*.

Dalam persaingan dengan kompetitor manufaktur berbahan baku plastik, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan sumber daya manusia dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target kerja yang optimal. Kinerja karyawan PT. Surya Barutama dapat diukur dengan penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peranan dan fungsinya, dan itu semua berbanding lurus dengan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam setiap

perusahaan, peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan SDM yang ada.

Kinerja karyawan yang optimal, yang baik adalah kinerja yang dapat diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapatkan *support* dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, jumlah kesalahan dapat diminimalisir, kemampuan sumber daya yang memenuhi harapan serta kualitas pekerjaan yang optimal. Disamping itu aspek kualitatif juga memegang peranan yang penting terutama tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kemampuan dan keterampilan bekerja serta kemampuan mengevaluasi dalam organisasi. Berdasarkan pengamatan pra riset yang peneliti lakukan terdapat beberapa kekurangan atau gap antara kondisi yang ideal serta kondisi riil yang ada dilapangan antara kinerja karyawan selama ini sebagai implementasi dari kekurangan antara faktor motivasi dan kepemimpinan kerja karyawan yang ada. Hal ini didukung dengan beberapa penilaian internal yang dilakukan oleh perusahaan dimana pencapaiannya tidak selalu memenuhi harapan yang ditetapkan.

Motivasi merupakan salah satu faktor terbesar yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Salah satu sifat dari seorang pemimpin berdasarkan teori sifat motivasi adalah salah satunya memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Demikian pula penilaian kepemimpinan juga sangat penting dilakukan mengingat kepemimpinan dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT. Surya Barutama di Tangerang, ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil pra riset yang dilakukan, perihal kinerja pada PT. Surya Barutama di Tangerang menunjukkan *trend* yang cenderung menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Handoko (2015:294) berpendapat bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Adapun indikator yang digunakan meliputi :

- a. Kepedulian Terhadap Tugas
Kepedulian terhadap tugas adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, dalam menjalankan tugasnya. Karyawan membutuhkan pemimpin yang bisa memberikan pengarahan dan kepedulian agar tugasnya sesuai dengan harapan.
- b. Penggunaan Otoritas
Pemimpin memiliki kemampuan untuk memerintah karyawan menuju kebenaran dengan kekuasaan yang dimilikinya, pemimpin berhak memperbaiki karyawan dengan penggunaan otoritasnya.
- c. Ketegasan
Sifat ini sangat diperlukan oleh pemimpin suatu perusahaan apabila ada karyawannya yang membuat suatu kesalahan. Dikatakan tegas bila cara menyikapinya adalah dengan tepat, adil, dan memiliki kejelasan dalam bertindak.
- d. Kepercayaan Diri
Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri terutama pada dirinya sendiri dengan kepercayaan diri pemimpin akan memimpin karyawannya dengan baik.
- e. Inisiatif
Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

2. Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- a. Kebutuhan sosial (*Social need*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi karena berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya

3. Kinerja Karyawan

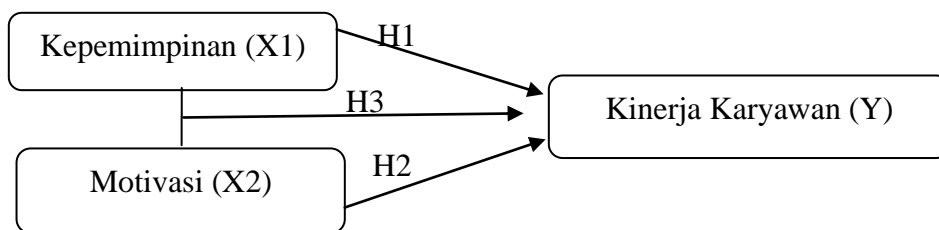
Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang

dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Model Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 98 responden PT. Surya Barutama di Balaraja

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Intrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed < 0,05, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed > 0,05, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan pseluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Ghazali (2013) "Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2013) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,722	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,720	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,688	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel kepemimpinan kerja (X1), motivasi (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin". Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.083	98	.093	.975	98	.055

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,093$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,093 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.615	2.885			
Kepemimpinan (X1)	.357	.083	.387	.616	1.624
Motivasi (X2)	.412	.088	.419	.616	1.624

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,616 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,624 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.527	.517	2.497	2.022

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.022 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1.440	1.722		.836	.405
Kepemimpinan (X1)	-.052	.050	-.135	-1.045	.299
Motivasi (X2)	.065	.053	.161	1.239	.218

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	98	32	48	38.38	3.894
Motivasi (X2)	98	30	45	38.42	3.658
Kinerja Karyawan (Y)	98	32	46	39.15	3.594
Valid N (listwise)	98				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,894. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,658. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,594.

4. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.615	2.885		3.332	.001
	Kepemimpinan (X1)	.357	.083	.387	4.304	.000
	Motivasi (X2)	.412	.088	.419	4.664	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,615 + 0,357X1 + 0,412X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,615 diartikan jika kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,615 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,357, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,357 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,412, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,412 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,412 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=98

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,647 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=98

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,659 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.517	2.497

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,726 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.413	2.754

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,419 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,9% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.429	2.716

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,435 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.517	2.497

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,527 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.238	2.770		5.862	.000
	Kepemimpinan (X1)	.597	.072	.647	8.315	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,315 > 1,986), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.266	2.909		4.904	.000
	Motivasi (X2)	.648	.075	.659	8.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,593 > 1,986), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.145	2	330.073	52.918	.000 ^b
	Residual	592.559	95	6.237		
	Total	1252.704	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (52,918 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis diperoleh variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,647 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,315 > 1,986). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,659 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,593 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,615 + 0,357X_1 + 0,412X_2$, nilai korelasi sebesar 0,726 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($52,918 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai korelasi sebesar 0,647 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,315 > 1,986$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,659 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,593 > 1,986$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja.
- Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,726 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($52,918 > 2,700$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja.

Saran

- Kepemimpinan, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5, yaitu Bekerja diterima oleh kelompok, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,65. Meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi pemimpin harus melakukan upaya upaya untuk mendorong terciptanya iklim kerja yang baik sehingga tercipta hubungan yang baik antar individu maupun antar bagian perusahaan.
- Motivasi, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 10, yaitu mendorong kerjasama dalam pemecahan masalah, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,63. Meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi perusahaan harus *Standard Operational Procedure* (SOP) yang mendorong terciptanya kerja sama dalam pemecahan masalah dalam perusahaan, mengingat masalah yang dihadapi oleh perusahaan harus ditangani dan di *preventive* agar masalah tidak muncul kembali.
- Kinerja karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3 yaitu Kualitas pekerjaan sesuai harapan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,72 dan pernyataan nomor 5 yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Meskipun keduanya termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi pemimpin harus melakukan upaya upaya untuk meningkatkan kualitas kerja bawahan dan kecakapan ketrampilan bawahan sehingga mampu mengerjakan tugas dengan kualitas kerja yang baik dan penyelesaian tugas sesuai rencana dengan cara pelaksanaan *on the job training* (OJT), *Awareness training*, maupun bentuk pelatihan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsini. (2010). Penelitian Tindakan Kelas edisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Delapan. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono (2016), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2016). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.