

Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Abisatya Panca Nawa

Krisnaldy¹⁾, Vetha Lidya Delimah Pasaribu²⁾, Senen³⁾

Email : Dosen01888@unpam.ac.id, Dosen01889@unpam.ac.id,

Dosen01890@unpam.ac.id

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABISATYA PANCA NAWA baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,702 + 0,738X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 42,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,638 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,334 + 0,692X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,129 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,067 + 0,514X_1 + 0,446X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,743 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,515 > 2,720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at PT. ABISATYA PANCA NAWA partially and simultaneously.

The method used is an associative method. The sampling technique used was random sampling using a sample of 100 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing

The results of this study are that motivation has a significant effect on employee productivity with a regression equation $Y = 19.396 + 0.515X_1$, the correlation coefficient is 0.621, meaning that the two variables have a strong relationship with a determination coefficient of 38.6% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,850 > 1,984)$. Work discipline has a significant effect on employee productivity with a regression equation $Y = 15.015 + 0.629X_2$. The correlation coefficient is 0.703, meaning that both have a strong relationship with a coefficient of determination of 49.4% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9,775 > 1,984)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with a regression equation $Y = 11.610 + 0.255X_1 + 0.462X_2$. Correlation coefficient values obtained at 0.744 means that the independent variable with the dependent variable has a strong relationship with a coefficient of determination of 55.3% while the remaining 44.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{value} > F_{table}$ or $(60,086 > 2,700)$ thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous effect between motivation and work discipline on employee productivity at PT. a B C

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Productivity

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerjalebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada,

bahwa “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan

teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya

Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif. Sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawahan.

beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seharusnya perusahaan sigap menggunakan faktor-faktor tersebut agar memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, dengan memberikan kinerja yang sesuai dengan apa yang diterima. Dengan motivasi yang kuat ditambah dengan dukungan dari seorang pemimpin diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun motivasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

dalam ilmu manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Haryanto (2013:28) manajemen secara sederhana dapat diartikan mengelola sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan POAC yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya secara efisien dan efektif, dengan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran untuk mencapai suatu tujuan. ditambahkan upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif. Sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu

perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapainya perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut Hasibuan (2016:12) juga menyampaikan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya

PT. Abisatya Panca Nawa atau yang lebih dikenal dengan adalah salah satu perusahaan retail bahan bangunan di Indonesia. Dengan bertekad menjadi toko retail bahan bangunan terbesar di Asia karyawan dan dapat menurunkan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan maupun organisasi memandang pentingnya arti perbaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja menjadi point penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan, maka semakin cepat tujuan perusahaan tersebut tercapai. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, baik dari

produktivitas karyawan maupun tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seharusnya perusahaan sigap menggunakan faktor-faktor tersebut agar memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, dengan memberikan kinerja yang sesuai dengan apa yang diterima. Dengan motivasi yang kuat ditambah dengan dukungan dari seorang pemimpin diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun motivasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah kurangnya motivasi dan aspek kepemimpinan yang menurunkan kinerja karyawan yang dimana hal ini terjadi pada PT. Abisatya Panca Nawa. kinerja karyawan yang maksimal, dengan memberikan kinerja yang sesuai dengan apa yang diterima. Dengan motivasi yang kuat ditambah dengan dukungan dari seorang pemimpin diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan

*Korespondensi Penulis:

E-mail: dosen01890@unpam.ac.id
veta01889@unpam.ac.id,
dosen01888@unpam.ac.id

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:2) manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Haryanto (2013:28) manajemen secara sederhana dapat

diartikan mengelola sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan POAC yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya secara efisien dan efektif, dengan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Sedarmayanti (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan

atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Menurut Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Samsudin (2017:22) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Pengembangan sumber daya manusia, Pemeliharaan sumber daya manusia, dan Penggunaan sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan

berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2016:7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.

Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Menangani situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif. Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin berkualitas.

Menurut Kaizen dalam Sutrisno (2016:11), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Sedangkan menurut Sugeng dalam Sutrisno (2016:11),

kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Abdullah dalam Sutrisno (2016:12) dan Ancok dalam Sutrisno (2016:12), sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan

terlepas dari sebuah kerja profesional. Dengan demikian sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, dan tidak mengherankan kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolok ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada MSDM itu sendiri. Dewasa ini yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemahaman tentang maksud kegiatan MSDM itu sendiri, sehingga SDM dapat memberikan sumbangan yang optimal untuk keberhasilan operasional organisasi. Setiap langkah yang diambil dalam MSDM haruslah berkaitan erat dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sujarweni (2014:6), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik

tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63) adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2017:33) “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

Motivasi (X1)

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini 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. Adapun indikator motivasi yang digunakan menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55) meliputi: 1). Kebutuhan fisiologis, 2).kebutuhan rasa aman, 3).

Kebutuhan sosial, 4). Kebutuhan penghargaan, 5). Kebutuhan aktualisasi diri.

Kepemimpinan (X2)

Yang dimaksud kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kepemimpinan yang digunakan menurut Rivai (2017:53) meliputi: 1).Jujur, 2). Toleransi, 3). Disiplin, 4). Kerjasama 5). Kreatif, 6). Mandiri.

Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Yang dimaksud Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yang digunakan menurut Wibowo (2016:86-88) meliputi: 1). Tujuan, 2). Standar 3). Umpan Balik, 4). Alat atau sarana 5). Kompetensi, 6). Motif, 7). Peluang.

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:308) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Abisatya Panca Nawa().

Observasi

Menurut Sugiyono (2017:141) “Observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT. Abisatya Panca Nawa() dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan relevan.

Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:142) “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid

Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2014:47) “Uji **Reliabilitas** adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

Jika nilai *Cronbatch Alpha* $>$ 0,60, maka instrumen reliabel.

Jika nilai *Cronbatch Alpha* $<$ 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*,

Pengujian Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk

memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov- Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,702 + 0,738X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,654 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,428 atau sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t* hitung $> t$ tabel atau $(7,638 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abisatya Panca Nawa

Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,334 + 0,692X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,628 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,394 atau sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t* hitung $> t$ tabel atau $(7,129 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abisatya Panca Nawa

E. SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,702 + 0,738X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 42,8%. Uji hipotesis diperoleh *thitung* $> t_{tabel}$ atau $(7,638 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,334 + 0,692X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh *thitung* $> t_{tabel}$ atau $(7,129 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,067 + 0,514X_1 + 0,446X_2$.

Saran

Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,39. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus melakukan pertimbangan menaikkan gaji karyawan agar mampu

memenuhi harapan karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerjanya.

Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Pemimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik sesuai prestasi kerjanya. dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,36. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus memberikan apresiasi berupa penghargaan bisa dengan pengakuan seperti sertifikat, finansial maupun promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi agar upaya bersama-sama mencapai kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2010). *Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Andayani, K. V., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- Astuti, W., Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Saputra, H., & Rusilowati, U. (2021). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 3(1), 22-29.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS Edisi 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hestu W & Krisnaldy. (2021). *Pengantar Ilmu Ekonomi Edisi 1 Jilid 1*. Jakarta: AA. Rizky
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.

- Kusumastuti, A. (2011). *Pengenalan Pola Gelombang Khas Dengan Interpolasi*. Jurnal Cauchy.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 165-172.
- Sudjana, N. (2010). *Dasar-Dasar Proses Belajar*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bukuseru.
- Supardi. (2012). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Ufuk Press,
- Suparman, I, A. *Aplikasi Komputer Dalam Penyusunan Karya Ilmiah*. Tangerang: Pustaka Madiri.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA*, 1-5.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 9, Nomor 2*, 24-35.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 150-156.

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-7.