

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ROXY PRAMESWARI LUBUKLINGGAU

Hardi Mulyono

Dosen Tetap STIE MURA Lubuklinggau

hardimulyonoST.MM@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan rumusan masalah :Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan yang berasal dari, sumber data primer, kuisioner.Sampel dalam penelitian berjumlah 43 karyawan PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.Teknik analisis data adalah regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t dan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau. Hasil ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 17.312, F_{tabel} sebesar 5.15. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau.Hasil ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4.999 lebih dari t_{tabel} adalah sebesar 0.681.Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.558 lebih besar dari t_{tabel} adalah sebesar 0.681.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkontrol dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam meraih prestasi kerja di suatu perusahaan peranan Sumber Daya Manusia sebab maju atau mundurnya perusahaan ditentukan oleh Sumber Daya Manusia.Untuk itu, setiap perusahaan perlu memerhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Ada beberapa komponen penting dalam bekerja. Salah satunya kepemimpinan yang menurut Hansey (Sunyoto, 2015: 30), setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok. Upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman.

Pengamatan awal yang dilakukan Peneliti dapat diketahui bahwa, dapat dilihat bahwa kepemimpinan yang masih lemah, hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan memberikan pengarahan ataupun penjelasan terhadap karyawan. Pengarahan yang diberikan untuk bisa optimal dan efisiensi dalam bekerja, terasa masih kurang.Kepemimpinan dalam mengambil putusan masih belum memerhatikan masukan ataupun saran dari bawahan, Kepemimpinan masih kurang memahami fakta yang ada di lapangan, sehingga salah dalam menentukan waktu ataupun target pencapaian penyelesaian pekerjaan dan pimpinan dalam menjalankan tugas belum memberikan rasa aman bagi karyawan karena mereka belum mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Berkaitan dengan motivasi karyawan diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan semangat kepada karyawan. Sebab dalam setiap briefing pagi, pimpinan hanya menyampaikan apa yang menjadi target penyelesaian pekerjaan dan karyawan terlihat kurang berminat dalam peningkatan jabatan, sehingga mereka bekerja secara tidak optimal.

Berdasarkan pengamatan awal terhadap permasalahan yang ada maka, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau”**.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang Mendukung

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016: 7).

Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2013: 63) Fungsi kinerja Karyawan Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam sumber daya manusia sependapat bahwa ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan Karyawan yang bersangkutan.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari sumber daya manusia secara efektif.

Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2016: 43) merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi.

Schuler dan Jackson dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia edisi keenam, jilid kedua menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu:

- (1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang
- (2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri

- (3) Pemeliharaan sistem
- (4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Daryanto (2013: 92) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi pra anggota alam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi. Proses disini, bagaimana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja.

Menurut Indriyo (Sunyoto, 2015: 30) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu

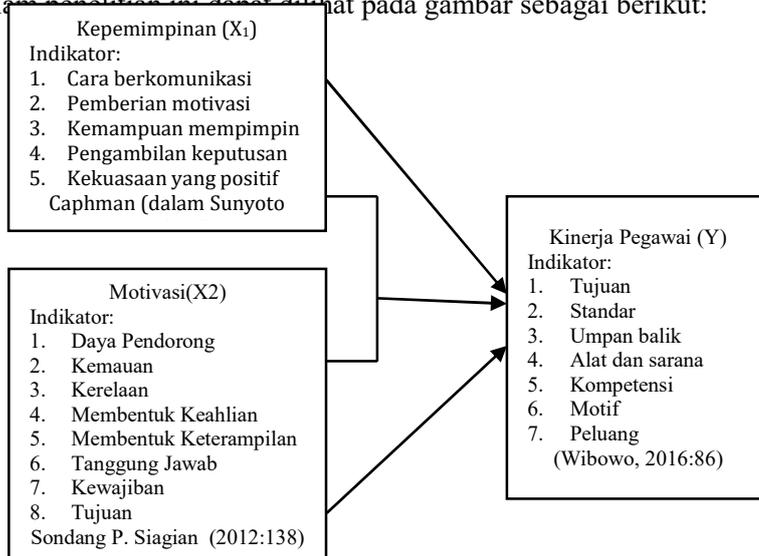
Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

Menurut Indriyo (Sunyoto, 2015: 35) fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- (1) Fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya, fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu :
 - (a) Fungsi Administratif, yakni mengadakan formulasi kebijakan administrasi dan menyediakan fasilitasnya
 - (b) Fungsi sebagai Top , yakni mengadakan Planning, Organizing, Staffing, Directing, Commanding, Controlling
- (2) Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing – masing yang mengisyaratkan bahwa setiap Pemimpin berada di dalam, bukan di luar situasi tersebut. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.
- (3) Fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi memiliki dua dimensi yaitu:
 - (a) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas Pemimpin yang terlihat pada tanggapan orang – orang yang dipimpinnya
 - (b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang – orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas – tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan – keputusan dan kebijakan Pemimpin.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Kerangka Pemikiran pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, merupakan penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dapat berbentuk hubungan simetris, kausal dan reciprocal. Dikarenakan judul penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Penelitian ini dengan variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas adalah Kepemimpinan dan Motivasi
- 2) Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sudaryono (2015: 104) populasi adalah seluruh kumpulan objek atau orang yang akan dipelajari atau diteliti. Maka dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau, sebanyak 44 karyawan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Administrasi	3
3	Keuangan	9
4	Pemasaran	31
Jumlah		44

Sampel Penelitian

Menurut Sudaryono (2015: 104) merupakan bagian yang diambil dari suatu populasi. Maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, adapun sampel penelitian berjumlah $44-1 = 43$ merupakan seluruh karyawan PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Sumber Data

Adapun data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013: 61):

- 1) Data primer data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel. Atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
- 2) Data sekunder data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi, sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013: 401) merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini mendapatkan data, dikarenakan tanpa mengetahui data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Pengamatan (*observasi*) yaitu cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan respon terhadap sampel.
- b. Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi oleh responden yang ditentukan berdasarkan teknik sampling. Peneliti dapat mendatangi sendiri responden atau mengirim daftar pertanyaan tersebut melalui pos dan sebagainya

- c. Dokumentasi, dokumentasi adalah pengumpulan data yang berasal dari buku-buku referensi ilmiah dan literature yang relevan dengan masalah yang akan diteliti
Untuk jawaban responden diberi nilai dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut : (Sugiyono, 2013: 133)
- | | | |
|----|-----------------------------------|-----|
| a. | Jawaban Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b. | Jawaban Setuju (S) | = 4 |
| c. | Tidak Berpendapat (TB) | = 3 |
| d. | Jawaban Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e. | Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2013: 52) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang digunakan secara manual atau dukungan komputer, dengan bantuan paket SPSS. Adapun langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 20 responden menjawab pertanyaan yang ada.
- 2) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban
- 3) Menhitung korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment yang rumusnya seperti berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Husein Umar (2013:53)})$$

keterangan:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
n = Banyaknya sampel
X = Skor tiap item
Y = Skor total variabel

Uji Reliabilitas

Menurut Husein Umar (2013: 54) reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Uji realibitas untuk alternative jawaban lebih dua Uji Reliabilitas menggunakan Uji Cronbach's Alpha. Rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

di mana:

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
k = Banyak Butir Pertanyaan
 σ_t^2 = Variabns Total
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametric yaitu uji kenormalan data populasi. Tujuan dilakukannya uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data yang kita miliki terdistribusi normal atau tidak, sehingga apabila data yang dimiliki terdistribusi normal maka dapat di pakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan *valid* dan *reliable*. Cara yang biasa dipakai untuk melakukan uji normalitas yaitu menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana distribusi data dikatakan normal jika hasil perhitungan *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 (Suliyanto, 2011:77).

$$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{SD} |F_t - F_s|$$

Keterangan :

X_i = Angka pada data

Z = Transformasi dari angka ke notasi pada distribusi normal

F_t = Probabilitas kumulatif normal

F_s = Probabilitas kumulatif empiris

Uji Linearitas

Hasil dari uji linearitas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linear atau tidak, maka disajikan dengan metode analisis grafik dan metode statistik. Metode statistik yang dapat digunakan untuk melakukan pengujian linearitas adalah Durbin-Watson Test, Ramsey Test, LM Test dan MWD Test.

Perhitungan pada uji ini penulis dibantu program SPSS 17. Uji linearitas menggunakan metode Durbin-Watson dan statistik (*the Durbin-Watson d Statistic Test*) Suliyanto (2011: 147), metode ini metode yang sangat populer untuk pengujian spesifikasi model, terutama untuk mengetahui ada tidaknya otokorelasi dalam suatu model regresi.

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-n)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga garis korelasi

N = cacah kaus

m = cacah predictor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah). Adapun analisis regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013: 292) :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta/intercept

b = koefisien regresi

x = Kepemimpinan/Motivasi

Koefisien Korelasi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan/motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut: (Sugiyono, 2013: 285)

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2) \times (n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

X_i = Kepemimpinan/Motivasi

Y_i = Kinerja Karyawan

Uji t

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan/motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau, adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut: (Sugiyono, 2013: 279)

$$t_0 = r\sqrt{\frac{n-2}{\sqrt{1-r^2}}} \quad (\text{Sugiyono, 2013: 184})$$

Keterangan :

r = Nilai Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah). Adapun analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013: 298) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013:297)

$$R_{YX_1X_2} = \frac{ryx_1 - r_{yx_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1-r^2x_1x_2}\sqrt{1-r^2yx_2}} \quad (\text{Sugiyono, 2013:299})$$

Keterangan:

R_{YX₁X₂} = Koefisien Determinasi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut: (Sugiyono, 2013: 297)

$$Uji F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)} \quad \text{Suliyanto (2011: 62)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R² = Koefisien Determinasi

m = pembilang

N = jumlah sampel

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT Roxy Prameswari adalah perusahaan distributor es krim dengan merk Wall's yang berada di Lubuklinggau. Dengan adanya distributor di Lubuklinggau, konsumen yang ada di Lubuklinggau bisa langsung beli ke di tempat tersebut. Siapa saja yang ingin menjual es krim Wall's tidak perlu membeli freezer atau pendingin es krim karena perusahaan ini dapat meminjamkan tempat pendingin es krim dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan seperti pernyataan memakai materai 6000.

Uji Coba Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan Relibilitas dilakukan di PT Sinar Niaga Sejahtera dengan responden sebanyak 35 pelanggan PT Sinar Niaga Sejahtera, adapun karyawan ataupun responden akan menjawab pertanyaan sebanyak 15 pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian instrumen penelitian dengan menguji validitas dan reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2013: 52) pengujian validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik yang digunakan secara manual atau dukungan komputer, dengan bantuan paket SPSS. Langkah-langkah mengukur validitas adalah melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 35 responden menjawab pertanyaan yang ada. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban dan menghitung korelasi di antara data di masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*. Hasil penelitian sebagai berikut:

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau. Adapun hipotesis yaitu sebagai berikut. Adapun hasil pengujian yaitu sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Dengan kriteria penilai jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan taraf signifikan 5%.

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.312 dan F_{tabel} sebesar 5.15 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah).

Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	38.481	4.299	
Kepemimpinan	.370	.074	.615

Koefisien Korelasi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau. Adapun hasil pengujian yaitu sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.364	3.12846

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau

Regresi linear berganda untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah). Adapun hasil pengujian yaitu hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $b_1 = 0.347$ $b_2 = 0.150$ dan nilai $a = 31.462$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 31.462 + 0.347X_1 + 0.150X_2$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 31.462 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel kepemimpinan dan motivasi maka kinerja karyawan PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau adalah sebesar 31.462, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.347 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.347 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,150 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.150 satuan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau. Adapun hipotesis yaitu sebagai berikut. Adapun hasil pengujian yaitu kriteria penilai jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 5%. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.312 dan F_{tabel} sebesar 5.15 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau

Regresi linear sederhana untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah). Adapun hasil pengujian yaitu persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 38.481 + 0.370X$, maka hasil output SPSS maka diketahui *coefficients* kepemimpinan sebesar 0.370 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan variabel kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.370 Dan *standard error* sebesar 0.074 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau, Adapun hasil pengujian yaitu hasil pengujian maka independent yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4.999 dan t_{tabel} adalah sebesar 0.681 (nilai t_{tabel} $n=40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau

Regresi linear sederhana untuk mengetahui persamaan regresi, persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah). Adapun hasil pengujian yaitu persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 49.295 + 0.189X$, maka hasil output SPSS maka diketahui *coefficients* motivasi sebesar 0.189 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan variabel motivasi 1 satuan

maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.189 Dan *standard error* sebesar 0.074 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau, Adapun hasil pengujian yaitu hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.558 dan t_{tabel} adalah sebesar 0.681 (nilai t_{tabel} $n=40$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Roxy Prameswari Lubuklinggau.

IMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau. Hasil ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 17.312 dan F_{tabel} sebesar 5.15.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau. Hasil ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4.999 dan t_{tabel} adalah sebesar 0.681
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Roxy Prameswari Kota Lubuklinggau. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.558 dan t_{tabel} adalah sebesar 0.681.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disarankan yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja yang dicapai selama ini.
2. Kepemimpinan karyawan mampu dengan tingkatkan dengan maksimalnya arahan dari atasan ke bawahan dan maksimalnya proses pengambilan keputusan
3. Motivasi dapat dimaksimalkan dengan arahan ke bawahan agar dapat mendukung rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Beno Rumondor Rommy, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepan. 21016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu*. Jurnal Penelitian
- Dharma Surya. *Kinerja*. 2013. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasibuan Melayu. 2014. *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irham Fahmi, 2014. *Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sondang P, Siagian. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sudaryono. 2012. *Statistika Probabilitas (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : cv. Ansi Offset
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Suwatno. 2013 *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- SyazhashahPutra Bahrum1 , Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)*. Jurnal Penelitian
- Umar Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2016. *Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada