



Tersedia online di
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

Risk

 <https://dx.doi.org/10.30737/risk.1760>

PENGARUH FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. "AGUNG PERDANA" NGANJUK

Henry Kusuma¹; Djunaedi²; IGG Heru Marwanto³

¹Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Kediri, ^{2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Kediri

¹h.kusuma@yahoo.com; ²djunaedi@unik-kediri.ac.id; ³herumarwanto@unik-kediri.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk : 04-03-2021

Artikel revisi : 13-04-2021

Artikel diterima : 20-05-2021

Keywords:

Motivasi; Kepemimpinan;
Kinerja Karyawan

Tujuan pengadaan penelitian ini untuk menguji hipotesis serta untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh faktor-faktor motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV "Agung Perdana" Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV "Agung Perdana" Nganjuk yang berjumlah 121 orang. Karena jumlahnya lebih dari 100 orang, maka diambil secara random sampling sebanyak 25% atau sejumlah 30 orang sebagai sampel. Dalam pengumpulan data digunakan berbagai macam metode, antara lain ; a) metode angket, b) metode dokumentasi, c) metode wawancara, dan d) metode observasi. Berdasarkan analisis data yang dilakukan memperoleh hasil faktor-faktor motivasi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini nampak adanya Fhitung sebesar 29,00486 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Sedangkan untuk uji hipotesis parsial (uji-t) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,025 dan n-1 sebesar 29 maka ttabel sebesar 2,045 thitung masing-masing variabel adalah ; a) thitung variabel hubungan/komunikasi dengan karyawan (X_1) = 6,696 > ttabel = 2,045. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel hubungan/komunikasi dengan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, b) thitung variabel perhatian terhadap diri karyawan/perhatian timbal balik (X_2) = 2,875 > ttabel = 2,045. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel perhatian terhadap karyawan/perhatian timbal balik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, c) thitung variabel pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan (X_3) = 0,373 < ttabel = 2,045. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. d) thitung variabel kedisiplinan (X_4) = 8,404 > ttabel = 2,045. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to test the hypothesis and to determine whether there is an influence of leadership motivational factors on the performance of the employees of CV "Agung Perdana" Nganjuk. The population in this study were all 121 employees of CV "Agung Perdana" Nganjuk. Because there were more than 100 people, 25% random sampling or 30 people were taken as samples. In collecting data, various methods were used, including; a) questionnaire method, b) documentation method, c) interview method, and d) observation method. Based on the data analysis carried out, the results obtained that leadership motivational factors have a significant influence on employee performance, it appears that there is an Fcount of 29,00486 with a significance level of 5%. Meanwhile, for the partial hypothesis test (t-test) using a significance level of 0.025 and n-1 of 29, the ttable of 2.045 tcount of each variable is; a) tcount of relationship/communication variables with employees (X1) = 6.696 > ttable = 2.045. This shows that partially the relationship/communication variable with employees has a significant influence on employee performance, b) tcount variable attention to employees/reciprocal attention (X2) = 2.875 > ttable = 2.045. This shows that partially the variable attention to employees/reciprocal attention has a significant effect on employee performance, c) tcount the variable providing opportunities for advancement for employees (X3) = 0.373 < ttable = 2.045. This shows that the variable providing opportunities for advancement for employees partially has an insignificant effect on employee performance. d) tcount discipline variable (X4) = 8,404 > ttable = 2,045. This shows that the discipline variable partially has a significant influence on employee performance.

PENDAHULUAN

Manusia adalah satu unsur yang mempunyai kedudukan paling penting dalam kehidupan organisasi walaupun masih harus ditunjang dengan unsur yang lainnya. Akan terasa tanpa manusia, tujuan organisasi tersebut akan mengalami kegagalan, bergerak tidaknya suatu organisasi ke arah tujuan yang akan dicapai sangat tergantung pada kemampuan manusia.

Kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi ke arah tujuan yang telah ditetapkan, meskipun organisasi tersebut telah dilengkapi dengan berbagai perlengkapan yang serba modern serta otomatis, namun manusia sebagai penggerak yang tidak dapat kita tinggalkan, dan sebenarnya peralatan-peralatan yang tersedia hanya sebagai sarana pembantu manusia. Hal yang penting manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sejak peradapan manusia primitive pada teknologi mutakhir, sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari kebutuhan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia hendaklah harus dimanfaatkan, untuk mendukung keefektifan organisasi. Dan perlu kita perhatikan pengembangan dan pengganti-pengganti pada generasi berikutnya.

Untuk meningkatkan keefektifitas tujuan organisasi peningkat masukan tenaga kerja yang efisien harus dilakukan juga memperhatikan faktor-faktor motivasi kepada karyawan, guna memotivasi kerja karyawan ada beberapa cara, dan merupakan tugas dari setiap organisasi untuk memilih cara terbaik guna meningkatkan moral kerja karyawan, dalam hal ini sesuai dengan prinsip yang sederhana dan akan tetap maksimal hasilnya.

Semua orang yang bertanggung jawab sebagai pimpinan dari suatu organisasi harus dapat membina suatu sistem. Sistem tersebut diharapkan dapat meliputi faktor-faktor yang menimbulkan keinginan orang untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya yang seefektif dan seefisien mungkin.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pimpinan tidak bisa menyampingkan tujuan yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat didalamnya, keinginan setiap individu ikut serta dalam organisasi untuk membantu mencapai tujuannya di samping tujuan bersama. Hubungan antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi menciptakan harapan bagi perilaku individu, harapan ini diwujudkan dalam peran-peran tertentu yang dihasilkan. Beberapa orang harus memainkan peranan sebagai pemimpin dan sementara yang lain pengikut. Hal ini tidak seperti pada pimpinan menengah, karena mempunyai atasan dan karyawan, dan harus dimainkan dua peran tersebut. Dalam hal ini juga berlaku bagi Karyawan CV “Agung Perdana” Nganjuk, dan kita anggap karyawan tersebut merupakan organisasi. Para karyawan sebagai unsur manusia dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut sedangkan beberapa orang yang harus memainkan peran pemimpin menengah adalah : wakil bagian penjualan, wakil bagian bengkel, wakil bagian administrasi, wakil bagian perpajakan.

Program sumber daya yang baik cenderung mengurangi kesalahan-kesalahan operasi, sekaligus diharapkan meningkatkan mutu, produktivitas, paling tidak program semacam itu harus menghindari perilaku yang tidak diinginkan seperti : sabotase, ketidakpatuhan, pemogokan, penggunaan alkohol, dan obat-obatan terlarang di tempat kerja.

Perilaku individu dalam organisasi agar mau bekerja sesuai dengan bidangnya akan dipengaruhi beberapa faktor, hal ini tidak terlepas oleh adanya keinginan maupun tujuan masing-masing.

Langkah yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di samping usaha pembinaan dan pengembangan adalah dengan jalan memberikan faktor motivasi, Meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Hal ini setidaknya CV “Agung

Perdana” Nganjuk dan pimpinan harus mampu memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan.

Untuk mengetahui dan mempengaruhi perilaku manusia kita perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhannya. Sebagian besar ahli psikologi sepakat bahwa perilaku manusia akan terorganisasi dengan adanya motivasi. Seseorang akan terdorong untuk beraktifitas karena dia berhadapan dengan beberapa hal. Hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. (Utami et al., 2020) menjelaskan bahwa keadaan dalam pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tersebut dan dikenal dengan istilah motivasi. Maka dengan motivasi diharapkan kinerja karyawan CV “Agung Perdana” Nganjuk akan terdapat hasil peningkatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut martoyo yang dikutip oleh (Rahayu & Ruhamak, 2018; Rizki, 2015) bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan. Kemampuan manajer untuk memotivasi mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

(Gardner et al., 2011) berpendapat bahwa motivasi terdiri dari 4 dimensi, yaitu:

1. Evaluasi kinerja yaitu kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kenaikan gaji yaitu kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak, dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bonus dimana dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
4. Kesempatan promosi, dengan pemberian promosi yang sama setiap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang diharapkan mempunyai sifat-sifat berbakat, terampil, berpengalaman, adil, dan dapat memberikan motivasi. Dari diri pemimpin tersebut diharapkan segala persoalan dapat diselesaikan, dan dengan sedikit usaha yang seharusnya didapatkan hasil yang maksimal. Juga dapat menentukan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Dari uraian di atas didapatkan dua macam kepemimpinan.

Kepemimpinan yang tidak produktif.

Seorang pemimpin yang tidak mampu menjadi pemimpin sering berlaku tak kuasa dan berlaku keras sekali sering menimbulkan kebencian di antara karyawan, juga sering dengan caranya itu akan menghabiskan waktu, tenaga, dan perhatian, Dan diperlukan banyak penjaga untuk pengawasan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Pola kepemimpinan yang produktif.

Walaupun pemimpin yang mengarahkan sering dikacaukan dengan pengeksploitir, kebajikannya lebih banyak dari pada kekurangannya. Pekerjaan diselesaikan dengan baik, dihormati, dan sering menimbulkan kebanggaan. Sering pula mengganjal yang berprestasi serta menghukum yang malas dan yang melakukan pelanggaran. Sangat pandai membuat orang terlibat dalam suatu tugas, serta dengan cerdas berinteraksi dengan para karyawannya. Pada waktu yang sama mereka menjaga jarak sosial tertentu agar tidak menjadi terlibat secara emosional dengan mereka. Idealnya mengutamakan pola kerjasama secara wajar adalah delegasi merupakan manajemen konsultasi. Komunikasi mengalir dengan bebas dan asli. Keahlian, kecakapan yang diakui dan kebanggaan dari masing-masing anggota kelompok mengurus masalah motivasi dan prestasi.

Telah dinyatakan di atas seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama serta bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum pola kepemimpinan yang produktif ialah pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik apabila :

- a) Memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para karyawannya :
- b) Kepuasan terhadap kebutuhan di sini memang relatif. Sebab kebutuhan manusia selalu ada saja dan mungkin tak terbatas. Sebab itu secara garis besarnya ialah kepuasan terhadap kebutuhan minimum, misalnya tentang upah yang dimaksud adalah upah minimum regional.
- c) Dapat memberikan dan dapat menyusun jalur pencapaian tujuan secara jelas: diadakan pelatihan yang dimaksud ialah penjabaran Tupoksi secara jelas dan terperinci. Didalam Tupoksi biasanya hanya diberikan secara garis besarnya saja, oleh karena itu pimpinan diharapkan dapat menjabarkan secara jelas hingga penyampaian dapat dievaluasi.
- d) Menghilangkan hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan biasanya hambatan-hambatan dalam pelatihan berupa sarana dan prasarana dan untuk itu dapat diatasi dengan melengkapi sarana dan prasarananya.
- e) Mengubah tujuan karyawan sehingga bisa tujuan mereka bisa berguna secara organisator. Dalam hal ini memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Biasanya dari D3 ke S1 atau dari lulusan S1 meneruskan S2. Hal ini selain para karyawan untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi juga tujuan perusahaan akan tercapai sebab ditangani oleh personil-personil yang lebih mampu atau lebih berpengalaman.
- f) Pendapat di atas sama atau senada dengan yang disampaikan oleh Onong, bahwa pemimpin yang produktif harus memiliki tanggung jawab sebagai berikut :
 - Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis.
 - Melengkapi karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugas.
 - Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
 - Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
 - Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
 - Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
 - Menunjukkan perhatian kepada para karyawan (MILJUS,1970:37-40).

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang acap kali digunakan oleh para pemimpin. Menurut Hasibuan bahwa gaya kepemimpinan itu terdiri dari gaya; 1) otoriter, 2) partisipatif, dan 3) delegasi.

Dalam perusahaan sering digunakan gaya kepemimpinan menurut Ki Hajar Dewantara, juga sering dinamakan gaya kepemimpinan Pancasila yang mengemukakan sikap-sikap sebagai berikut:

1. Ing Ngarso Sung Tulodho:

Seorang pemimpin didepan memberikan teladan untuk diikuti para karyawannya, Didepan bertindak sebagai pola anutan yang patut untuk dicontoh oleh para karyawannya

2. Ing Madya Mangun Karso:

Seorang pemimpin ditengah-tengah karyawannya memberikan motivasi agar dapat bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis, dan searah dengan tujuan tiap-tiap individu pekerja tersebut.

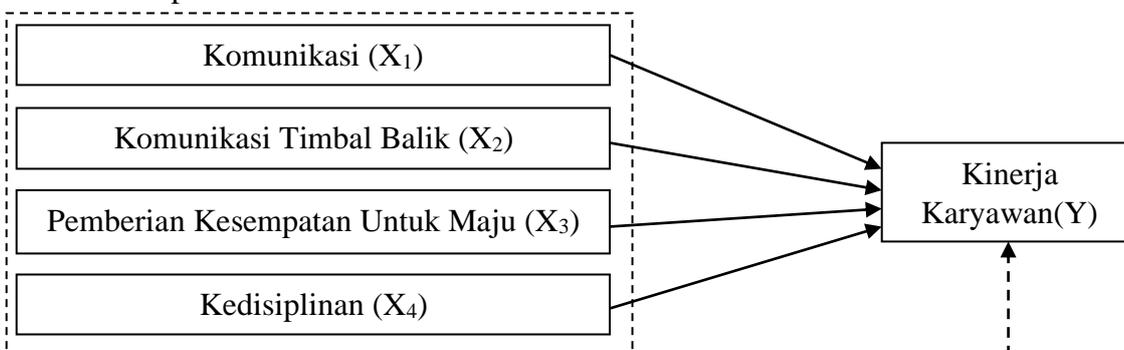
3. Tut Wuri Handayani

Di belakang seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh dan mendorong para pekerja untuk lebih aktif dalam melakukan tugas-tugasnya. Juga dapat memberikan tuntutan serta bimbingan bagi para karyawannya yang memerlukan.

Dari gaya kepemimpinan yang dikemukakan di atas tidak ada salah satu gaya yang mutlak baik atau jelek. Di samping ada keunggulan juga ada pula segi kelemahannya. Karena bagaimanapun juga kepemimpinan itu tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan saja akan tetapi masih juga ditentukan oleh : tujuan, kondisi karyawan, karakter pimpinan dan situasi yang harus dihadapi pada saat itu.

Meskipun tidak terdapat sifat yang mutlak yang bisa diidentifikasi bagaimana kualitas pimpinan yang baik atau yang memadai, namun paling tidak ada beberapa sifat yang harus dipertimbangkan dalam memilih pimpinan yang baik yaitu:

1. Keinginan untuk menerima tanggungjawab.
2. Kemampuan untuk melakukan persepsi (melihat ke depan) dan kemampuan untuk melakukan introspeksi (melihat pada diri sendiri).
3. Kemampuan untuk bersikap obyektif.
4. Kemampuan untuk menentukan prioritas.
5. Kemampuan untuk berkomunikasi.



Hipotesis

- H₁ Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. “Agung Perdana” Nganjuk.
- H₂ Komitmen timbal balik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. “Agung Perdana” Nganjuk.
- H₃ Pemberian kesempatan untuk maju secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. “Agung Perdana” Nganjuk.
- H₄ Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. “Agung Perdana” Nganjuk.
- H₅ komunikasi, komitmen timbal balik, pemberian kesempatan untuk maju dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan CV. “Agung Perdana” Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di dealer motor Honda CV. “Agung Perdana” Nganjuk

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek penelitian dari unit analisis yang akan di duga. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. “Agung Perdana” Nganjuk sebanyak 121 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Sugiyono, 2014). Menurut (Arikunto, 2019) dinyatakan sebagai berikut :

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya berupa penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih tergantung setidaknya dari Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dan dana. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari subyek, karena hal ini menyangkut banyak dan sedikitnya data. serta besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang resikonya besar, tentu saja sampel lebih besar akan lebih baik (Arikunto, 2019).

Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak kurang lebih 25 % dari 121 orang karyawan yang menjadi populasi atau berjumlah 30 orang. Sedangkan dalam pengambilannya digunakan teknik Proporsional Random Sampling, artinya jumlah sampel yang diambil ialah dengan cara acak/tidak memilih-milih sampel. Para karyawan diberi nomor 1 sampai dengan 121, setelah itu kita ambil secara acak 30 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2019). Metode angket dalam penelitian ini adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data tentang variabel yang diteliti. Angket yang berupa daftar pertanyaan tersebut disebarkan kepada karyawan yang dijadikan sampel untuk menjangking data tentang variabel motivasi, stres dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja.

Kuesioner dilihat dari cara menjawab dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu kuisisioner terbuka dan kuisisioner tertutup. Kuisisioner terbuka yaitu responden diberikan kesempatan untuk menjawab dengan kalimat sendiri, sedangkan kuisisioner tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban karena dalam kuisisioner tersebut sudah disediakan (Arikunto, 2019). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, dimana jawaban responden diberikan bobot dengan menggunakan skala Likert dengan skala nilai 1 - 5. Untuk menghindari jawaban netral, maka penulis memodifikasi netral menjadi cukup setuju.

Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasar pada indikator yang terdapat di dalam jabaran variabel, maka dapat disusun dan dikembangkan menjadi instrumen penelitian yang berupa kuisisioner atau angket. Untuk melihat apakah instrumen penelitian tersebut memiliki data yang valid dan reliabel, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen yang baik yang harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2019). Adapun uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Pengujian Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau kevalidan suatu instrumen. Instrumen penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Jadi suatu instrumen dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud

Cara menghitung atau menguji validitas adalah menghitung kolerasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total direncanakan dari sampel sesungguhnya akan dilaksanakan uji validitas instrumen kepada responden, maka berdasar hasil dari uji validitas tersebut, hasilnya akan terlihat valid atau tidaknya data atau item pertanyaan dalam penelitian tersebut. Dasar pengambilan keputusan suatu item dinyatakan valid atau tidak bila kolerasi 1 dibawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen ini tidak valid (Sugiyono, 2016).

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan atau juga berkaitan dengan konsistensi data yang dikumpulkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menghasilkan yang relatif konsisten. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Alpha (Arikunto, 2019)

analisis Regresi Berganda

penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis data digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dapat digunakan untuk menjelaskan variabel terikat yang dimasukkan dalam model dapat digunakan untuk menjelaskan variabel terikat yang dibuktikan dengan data empiris. Uji F dilakukan secara serentak untuk bisa membuktikan hipotesis awal. Pengambilan keputusannya dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila F dihitung lebih besar dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat. Model hipotesis yang untuk digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ artinya variabel bebas (X_1) secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4$ artinya variabel bebas (X_1) secara bersama-sama bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat bisa dilihat dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan ketinggian kesalahannya. Jika probabilitas variabel bebas tidak berpengaruh, tetapi jika probabilitas variabel bebas lebih

kecil dari ketinggian kesalahannya maka variabel bebas tersebut bisa berpengaruh terhadap variabel terikat. Model pengujiannya adalah:

$H_0 = b_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a: b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai Tabel. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (personal selling dan advertising) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (penjualan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL & PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk mengukur pengaruh dari masing-masing variabel, analisis ini juga mempunyai tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara masing-masing variabel yang diteliti Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS versi 6, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,160426 + 0,895432 X_1 + 0,353323 X_2 + 0,078659 X_3 + 1,137378 X_4$$

Dari persamaan di atas diperoleh nilai $a = 1,160426$ merupakan nilai konstan garis linier yang memotong sumbu Y bila $X = 0$.

Di samping itu didapatkan juga nilai koefisien regresi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel hubungan/komunikasi dengan karyawan (X_1) sebesar 0,895432 yang mempunyai makna bahwa bila X_1 naik satu satuan maka Y akan berubah berbanding lurus atau naik sebesar 0,895432 atau 89,54 % dari kenaikan X_1 .

- 2) Variabel perhatian terhadap diri karyawan/perhatian timbal balik (X_2) sebesar 0,353323 yang mempunyai makna bahwa bila X_2 naik satu satuan maka Y akan berubah berbanding lurus atau naik sebesar 0,353323 atau 35,33 % dari kenaikan X_2 .
- 3) Variabel pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan (X_3) sebesar 0,078659 yang mempunyai makna bahwa X_3 naik satu satuan maka Y akan berubah berbanding lurus atau naik sebesar 0,078659 atau 7,86 % dari kenaikan X_3 .
- 4) Variabel penegakkan kedisiplinan (X_4) sebesar 1,137378 yang mempunyai makna bahwa bila X_4 naik satu satuan maka Y akan berubah berbanding lurus atau naik sebesar 1,137378 atau 113,74 dari kenaikan X_4 .

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh F_{hitung} sebesar 29,00486 dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan derajat kebebasan $n_1 = 2$ dan $n_2 = 27$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,35. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan ini berarti secara simultan variabel bebas faktor-faktor motivasi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

Hal sama juga dapat dilihat bahwa tingkat signifikan F_{hitung} sama dengan 0,00 atau lebih kecil dari 5 % mempunyai makna bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk uji hipotesis parsial (uji-t) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,025 dan $n-1$ sebesar 29 maka t_{tabel} sebesar 2,045 t_{hitung} masing-masing variabel adalah :

- 1) t_{hitung} variabel hubungan/komunikasi dengan karyawan (X_1) = 6,696 > $t_{tabel} = 2,045$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel hubungan/komunikasi dengan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) t_{hitung} variabel perhatian terhadap diri karyawan/perhatian timbal balik (X_2) = 2,875 > $t_{tabel} = 2,045$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel perhatian terhadap diri karyawan/perhatian timbal balik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) t_{hitung} variabel pemberian kesempatan untuk maju bagi karyawan/delegasi (X_3) = 0,373 > $t_{tabel} = 2,045$. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk maju bagi karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) t_{hitung} variabel penegakkan kedisiplinan (X_4) = 8,404 > $t_{tabel} = 2,045$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan dari empat variabel faktor-faktor motivasi kepemimpinan di CV “Agung Perdana” Nganjuk yang paling sering dilaksanakan dengan urutan yang pertama ; kedisiplinan, kedua ; hubungan/komunikasi dengan karyawan, ketiga ; adalah komitmen timbal balik, dan keempat ; pemberian kesempatan untuk maju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di CV “Agung Perdana” Nganjuk dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara umum dengan baik, utamanya teori motivasi kepemimpinan. Demikian pula para karyawan di CV “Agung Perdana Nganjuk sudah menunjukkan tingkat kematangan yang tinggi untuk melaksanakan standart kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh CV “Agung Perdana” Nganjuk. hal tersebut nampak pada hasil pengolahan data bahwa besarnya koefisien determinasi r^2 adalah sebesar 0,82272 atau 82,27%. Dengan demikian variabilitas faktor-faktor motivasi kepemimpinan dalam menentukan kinerja karyawan adalah cukup besar 82,27% sedangkan sisanya 17,73% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Di samping itu didapat nilai koefisien korelasi R (Multiple R) sebesar = 0,90704 atau 90,70% di mana arah hubungannya positif yang artinya bila faktor-faktor motivasi kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan atau penurunan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan, maka dapat disampaikan masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Walaupun demikian, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan atau individu secara keseluruhan dapat ditingkatkan lagi, dengan memperhatikan hasil dari pengolahan data secara deskriptif, nampak bahwa variabel kesempatan untuk maju kepada karyawan masih nampak kurang yaitu t_{hitung} sebesar 0,373 yang mengandung arti $t_{tabel} > t_{hitung}$ dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel kesempatan untuk maju kurang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka cipta.

Gardner, T. M., Wright, P. M., & Moynihan, L. M. (2011). The impact of motivation, empowerment, and skill-enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment. *Personnel Psychology*, 64(2), 315–

350.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rizki, D. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Human Relations terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Morich Indo Fashion Semarang). *Journal of Management*, 1(1).
- Sugiyono. (2014). Teknik Pengumpulan Data. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 137. <https://doi.org/10.3354/dao02420>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D). In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1016/j.drudis.2010.11.005>
- Utami, S., Sanusi, A., & Respati, H. (2020). *The Effect of Organizational Citizenship Behaviors on Nurses Performance through Nurse's Work Satisfaction in Hospital in Kediri, East Java, Indonesia*.