

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA MEDIA SELULAR KABUPATEN CILACAP

Esih Jayanti

Tri Dwi Puspitasari

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap

[esihjayanti@stiemuhcilacap.ac.id](mailto:esihjayanti@stiemuhcilacap.ac.id), [aiipuspitasari@gmail.com](mailto:aiipuspitasari@gmail.com)

## *Abstract*

*The purpose of this research is to partially analyze the influence of work motivation and leadership on employee performance, to analyze simultaneously the influence of work motivation and leadership on employee performance and to analyze the variables that have the most dominant influence on employee performance at PT. Sarana Media Selular Cilacap.*

*The sample used is 30 people consisting of admin, sales, cashier and front liner. The research instrument used questionnaires, which were arranged on a scale of 1-5, score 1 for very dissatisfied responses and a score of 5 for responses strongly agreed. Data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis.*

*To know the magnitude of the influence of motivation and leadership on the performance of employees in PT. Sarana Media Selular of Cilacap Regency used multiple linear regression analysis. To test the effect simultaneously used F-test with degrees of freedom (df) = k and (n-k-2) with a confidence level of 5% ( $\alpha=0,05$ ). Pursuant to result of T test of work motivation variable got value  $t_{count} > t_{table}$  that is  $2,361 > 2,048$  hypothesis accepted. Job satisfaction variable obtained by  $t_{count} > t_{table}$  is  $2,087 > 2,048$  hypothesis accepted. The result of the analysis is  $F_{count} > F_{table}$  that is  $23,381 > 3,328$ .*

*Based on the results of research the most dominant variables affect the performance of employees in PT. Sarana Media Selular of Cilacap that is motivation with beta coefficient of 0,447 is greater than leadership of 0,395. The value of coefficient of determination adjusted Rsquare equal to 72,7% performance variable of employees can be explained by motivation and leadership variable, while 36,6% is explained by other variable outside this research.*

*Keywords: motivation work, leadership, performance of employees.*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas.

Perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, tanpa adanya motivasi

karyawan tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

PT. Sarana Media Selular (PT. SMS) merupakan salah satu Telkomsel *Distribution Center*, dengan bisnis utamanya bergerak dibidang penyedia jasa *Sales and Distribution Channel* (Penjualan dan Distribusi), *General Service* (Layanan Umum), dan *Telco Infrastructure* (Layanan Infrastruktur Telekomunikasi). Sampai dengan bulan Agustus 2017, PT. SMS telah berkembang dari tiga Kabupaten menjadi empat Kabupaten yang dibawahnya, yaitu mencakup Kabupaten Cilacap, Banyumas, Tegal dan Pekalongan. Secara umum, bisnis *Sales and Distribution Channel* meliputi bisnis penyediaan layanan penjualan dan distribusi produk-produk industri. Bisnis *Telco Infrastructure* diarahkan untuk menjalin kerjasama dengan operator *Telco* terkait dengan *support* berbagai proses bisnis implementasi infrastruktur, pengoperasian jaringan dan optimalisasi *network*.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, Robbins (2001:528).

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, dimana pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu organisasi. Sehingga peran pemimpin disini sangat krusial yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Nimran (2004:64) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *Leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target tertentu yang telah ditetapkan.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Byars (1984) dalam Suharto dan Cahyono (2005:14), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan.

## Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dapat dituliskan sebagai berikut:

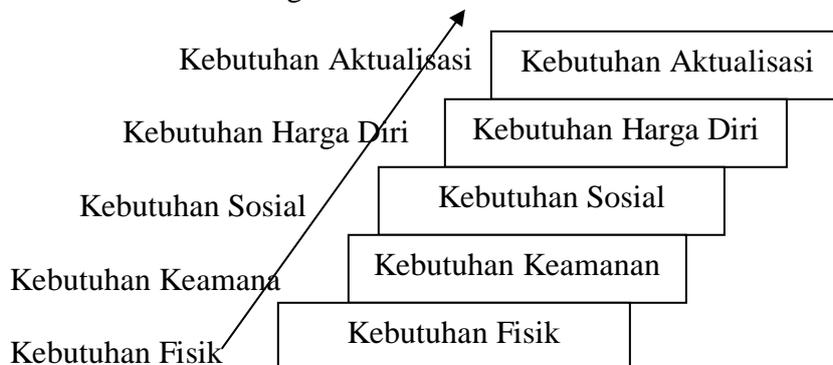
1. Apakah, motivasi kerja, kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap?
2. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap?

## TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Motivasi kerja

Robbin (2002:55) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Abraham Maslow (1943) mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar yang berkesinambungan, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.



**Gambar 1. Maslow's need hierarchy**

*Pertama Kebutuhan Fisiologikal*, adalah Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan, misalnya kebutuhan untuk makanan, minuman, istirahat, *sex*. Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. *Kedua Kebutuhan arasa aman*, Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk perasaan aneh sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau pindah sewaktu ke kota baru. *Ketiga Kebutuhan sosial*. Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. Dalam pekerjaan adanya kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja. *Keempat, Kebutuhan Harda diri*. Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis: a) Faktor-faktor *Internal* seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi; b) Faktor-faktor *External* seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali, diakui dan status. *Kelima Kebutuhan Aktualisasi Diri*. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan

potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

### **Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2004:65) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu: *Pertama*, Motivasi Intrinsik yang dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Adapun faktor instrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dan lain sebagainya: *Kedua*, Motivasi Ekstrinsik, yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya.

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal, berupa peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Faktor-faktor dilingkungan karyawan seperti aturan, kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga pengaturan penggajian dan insentifnya.

### **Kepemimpinan**

Terry (Thoha, 2001:227) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang–orang agar diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi. Lebih lanjut Thoha (2001:2) mengemukakan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Namun teori ini masih mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya yaitu bila pemimpin fleksibel dalam gaya kepemimpinan atau bila mereka dapat dilatih untuk mengubah gaya mereka, dapat dianggap mereka akan efektif dalam berbagai situasi kepemimpinan. Bila sebaliknya pemimpin relatif kaku dalam gaya kepemimpinan, mereka akan bekerja dengan efektif hanya dalam situasi yang cocok dengan gaya mereka atau yang dapat disesuaikan agar cocok dengan gaya mereka. Tetapi dalam kenyataannya cukup sulit bagi seorang pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya yang membuat mereka sukses. Sebenarnya kebanyakan pemimpin tidak fleksibel. Mencoba untuk mengubah gaya seorang pemimpin agar cocok dengan situasi yang tidak dapat diperkirakan atau berfluktuasi tidak efisien dan tidak berguna, karena gaya yang relatif kaku dan karena tidak ada satu gayapun yang cocok untuk setiap situasi, prestasi kerja kelompok yang efektif hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi agar cocok dengan pemimpin.

### **Kinerja Karyawan**

Handoko (2001:143) mengatakan bahwa Kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasilinteraksi manusia dengan lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2006:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahann, kuantiatas pekerjaan, disiplin kerja.

### **Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini sesuai pernyataan Handoko (2003) bahwa motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan, skors terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Cahyono dan Suharto (2005), kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi dalam perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

### **Penelitian Terdahulu**

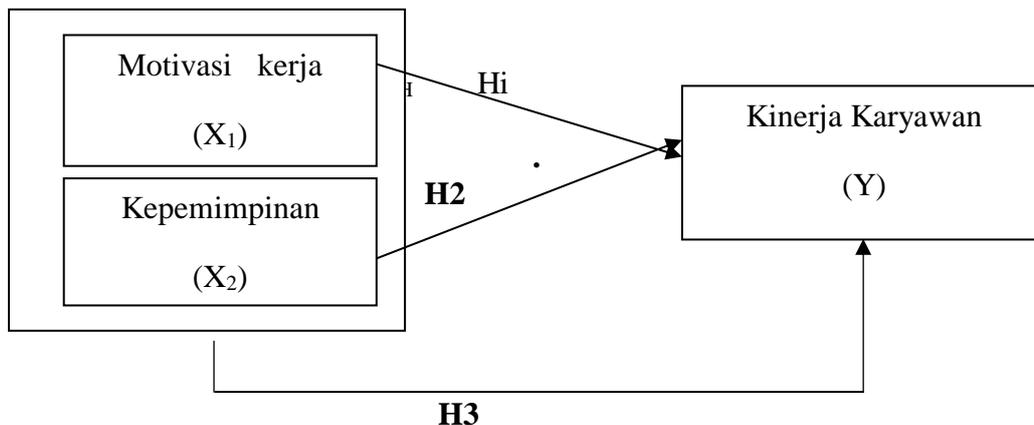
Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Alat analisis</b>
1	Masrukhin dan Waridin (2006)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier berganda

2	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerjadan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan	Variabel bebas : Motivasi kerjadan Budaya Organisasi Variabel terikat: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Regresi Linier Berganda
3	Fahmi (2009)	Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda

### Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Media Selular.
- H<sub>3</sub> : Secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Media Selular.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Media Selular Kabupaten

Cilacap. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh karyawan untuk diteliti berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan. Sampel yang diambil adalah sebagian karyawan yang bekerja pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap sejumlah 30 orang. Sampel yang diambil hanya pada karyawan yang bekerja dibagian Admin, Sales, Kasir dan *Front Liner*. Data diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan sejumlah pertanyaan dari kuisisioner.

### **Definisi Operasional Variabel**

*Motivasi kerja* sebagai variabel independ (X1). Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi kerja sebagai variabel X1.

*Kepemimpinan*, Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai variabel X2.

*Kinerja*, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja sebagai variabel Y.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### ***Motivasi Kerja (X1)***

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai  $r$  hitung bergerak dari 0,795 – 0,911 lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361, sehingga keseluruhan pertanyaan motivasi kerja (X1) valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan rumus *alphacronbach's* diperoleh nilai  $\alpha = 0,953 > 0,6$  sehingga kuesioner untuk mengukur motivasi kerja (X1) dinyatakan reliabel.

#### ***Kepemimpinan (X2)***

Hasil uji diketahui nilai  $r$  hitung bergerak dari 0,537 – 0,857 lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361, sehingga keseluruhan pertanyaan kepemimpinan (X2) valid. Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan rumus *alphacronbach's* diperoleh nilai  $\alpha = 0,843 > 0,6$  sehingga kuesioner untuk mengukur kepemimpinan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

#### ***Kinerja karyawan (Y)***

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai  $r$  hitung bergerak dari 0,569 – 0,923 lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan  $N=30$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361, sehingga keseluruhan pertanyaan kinerja karyawan valid. Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan rumus *alphacronbach's* diperoleh nilai  $\alpha = 0,922 > 0,6$  sehingga kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

### **Karakteristik Responden**

Diketahui usia responden paling banyak adalah 20-24 tahun yaitu 23 orang (76,7%), kemudian 25-29 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan paling sedikit usia 30-35 tahun yaitu 1 orang (3,3%). Jenis kelamin responden paling banyak adalah perempuan yaitu 18 orang (60%), sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (40%). Pendidikan responden paling banyak adalah tingkat SMA yaitu 28 orang (93,3%), sedangkan paling sedikit tingkat

Diploma dan Sarjana masing-masing 1 orang (3,3%). Masa kerja paling banyak 0-12 bulan yaitu 18 orang (60%), dan sisanya 12 orang (40%) sudah bekerja selama 13-24 bulan.

### Deskripsi Data

Penyajian data deskripsi dalam penelitian ini dalam bentuk distribusi frekuensi, adapun hasil analisis deskripsi data dapat dirinci sebagai berikut. Diketahui sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu 18 orang (60%), dan paling sedikit memiliki motivasi yang rendah dan sangat tinggi yaitu masing-masing 2 orang (6,7%). Kepemimpinan paling banyak sudah baik yaitu 19 orang (63,3%), kemudian cukup 8 orang (26,7%), dan paling sedikit sudah sangat baik yaitu 3 orang (10%). Sedangkan kinerja karyawan sebagian besar sudah baik yaitu 18 orang (60%), dan paling sedikit kategori tidak baik yaitu 1 orang (3,3%).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Ringkasan Uji Normalitas

Data	KSZ	Signifikan	Keterangan
Model regresi	0,962	0,313	Normal

Sumber: data sekunder diolah 2017

Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja (X1)	.378	2.642	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepemimpinan (X2)	.378	2.642	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data sekunder diolah 2017

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja, dan kepemimpinan) mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik lain yang harus dipenuhi adalah residual dalam data harus mempunyai variansi yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	.555	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepemimpinan (X2)	.589	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: data sekunder diolah 2017

Dari tabel 4 di atas, tampak bahwa tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap *absolute residualnya* adalah lebih dari 0,05. Hal ini berarti seluruh variabel independen tersebut tidak signifikan mempengaruhi *absolute residualnya* yang dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Persamaan Regresi Linier dan Uji Parsial

Dari pengujian dengan regresi liner diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,779 + 0,320 X1 + 0,540X2$$

Tabel 5. Persamaan Regresi Linier dan Uji Parsial

Variabel	Konstan	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.
Motivasi kerja (X1)		0,320	2,361	0,026
Kepemimpinan (X2)	9,779	0,540	2,087	0,046

Sumber: data sekunder diolah 2017

Berdasarkan hasil uji t diketahui motivasi kerja memiliki nilai *sig.* = 0,026 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap. Sedangkan Kepemimpinan memiliki nilai *sig.* = 0,046 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.

#### Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

Variabel X terhadap Y	F hitung	P_valiue	Keterangan
Motivasi kerja (X1)			
Kepemimpinan (X2)	23,381	0,000	Signifikan

Sumber: data sekunder diolah 2017

Berdasarkan tabel 20 tersebut di atas dapat diketahui nilai *sig* sebesar. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama (bersama) motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai *sig.* = 0,026 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.

Hasil penelitian sesuai teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006:121) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini sesuai pernyataan Handoko (2003) bahwa motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.**

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai *sig.* = 0,046 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap.

Hasil semakin mengukuhkan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006:121) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Cahyono dan Suharto (2005), kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi dalam perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai F hitung sebesar 23,381, F tabel dengan df : 2;29 pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,328, maka F hitung > F tabel (23,381 > 3,328), dan nilai *sig.* 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama (bersama) motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap dengan kontribusi sebesar 63,4% terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap, sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap. Secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Manajemen PT Sarana Media Selular Kabupaten Cilacap diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara motivasi dan membentuk kepemimpinan yang baik melalui kebijakan yang efektif dan efisien seperti membuat pelatihan kepada pimpinan dan meningkatkan kesejahteraannya. Saran untuk penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian dan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A. F. Stonner James, 1996, *Manajemen, Edisi Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Abdul Hakim, Sudarnoto ed. 2005. *Pengantar Manajemen Perpustakaan Madrasah*. Jakarta. Fakultas Adab dan Humaniora UIN Syarif Hidayatullah.
- Abi Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Alberto at al. 2005. *Management, Theory and Practise*. Letts Edducationan Aldine. London.

- Amstrong. 2003. *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk Bertindak*, Alih Bahasa oleh Ati cahyati. Jakarta: PT Gramedia.
- As'ad, Moh. 1989. *Psikologi Industry*. Edisi Keempat, Penerbit Liberty,
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Cantika, Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dale, timpe A. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Kinerja*. Jakarta: Diterbitkan untuk PT Gramedia Asri Media, oleh PT Elex Media Komputindo, Kelompok Evamedia.
- Dale, Timpe A.1991.*Memotivasi Pegawai*.PT.Gramedia. Jakarta.
- Fahmi, Irham dan Yovi Lavianti Hadi. 2009. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPEE.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPEE-Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPEE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, Syarifudin. 2002. *Metode Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Husein Umar, 2000, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Husein Umar. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

- Indriantoro, Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPEE, Yogyakarta.
- Marimin, Agus. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta*. Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Marzuki. 2000. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Prasetia Widia Pratama.
- Maslow, Abraham H, 1943, *A Theory of Human Motivation Psychological Review*, Toronto.
- Nunnally, J. 1967. *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta.