

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PT NASMOCO CABANG MAGELANG

Nurina Szafira Putri¹, Agus Hermani DS² & Dinalestari Prabawati³

E-mail: szfrs19@gmail.com

Abstrak

PT. Nasmoco Cabang Magelang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang otomotif masih terdapat tingkat kinerja beberapa karyawan bagian *Sales* yang rendah seperti pencapaian target kuantitas maupun kualitas yang belum maksimal, kurangnya controlling, pemberian arahan kerja, kurangnya apresiasi dari supervisor dan kurangnya motivasi dari diri karyawan. Hal tersebut diduga dikarenakan terdapat kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang dinilai masih kurang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Sales* PT. Nasmoco Cabang Magelang. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penjelasan (*eksplanatory research*), dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan bagian *Sales*. Dua variabel telah diuji secara terpisah maupun bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh positif kuat terhadap variabel kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan dan motivasi kerja baik maka kinerja tinggi, sebaliknya apabila kepemimpinan dan motivasi kerja kurang baik maka kinerja rendah. Dari hasil nilai koefisien determinasi, besarnya sumbangan yang dimiliki oleh variabel kepemimpinan lebih besar dari besaran sumbangan yang dimiliki variabel motivasi kerja.

Saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja agar kinerja tinggi, seperti supervisor jelas dalam memberikan arahan kepada karyawan, supervisor dapat memotivasi karyawan agar dapat mencapai target kerja, dan supervisor lebih dapat mengawasi kinerja karyawannya. Selain itu, dengan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi akan membuat karyawan menjadi semangat dan akan terus memperbaiki kinerjanya sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

¹ Nurina Szafira Putri., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

² Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

³ Dinalestari Prabawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT SALES DIVISION PT NASMOCO MAGELANG BRANCH OFFICE

Nurina Szafira Putri², Agus Hermani DS² & Dinalestari Prabawati³

Email: szfrs19@gmail.com

Abstract

PT. Nasmoco Magelang Branch Office as a company in automotive field still have some low performance employees such as the achievement of targets that is not maximal either quantity and quality, lack of controlling from supervisor and lack of motivation from the employees. It is predicted because there is leadership and employee work motivation issue in the corporate.

This research aim is to determine how the influence given by leadership and work motivation on the performance of employees of PT. Nasmoco Magelang Branch Office. The type of this research is explanatory type (explanatory research), with 50 respondents involved. Data collection using questionnaire with Likert measurement scale. Using validity and reliability test as data analysis method, also correlation coefficient (R), regression test, coefficient of determination (R²), and significance of t test and F test with SPSS 16.0 application.

The results of this research indicate that leadership and work motivation variables have a significant, strong and positive influence to employee performance. Two variables have been tested separately or simultaneously show the result that leadership variables significantly have a strong positive effect on employee performance variable. That means if leadership and work motivation are good then the employee performance will be high, otherwise if leadership and work motivation are not good then the employee performance will be low. From coefficient of determination result, the amount of donations owned by leadership variables is bigger than the amount of donation owned by the variable of work motivation.

Suggestions that can be submitted are the company must improve leadership and work motivation to have high employee performance, such as a clear direction from supervisor, supervisor should be able to motivate employee to achieve the target work, and supervisor can improve their control to the performance of their employee. Also by provide rewards for employee that work great so the employee will work with more enthusiast and will continuously fix their performance so that their job will be better.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Work Motivation.

¹ Nurina Szafira Putri., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

² Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

³ Dinalestari Prabawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Latar Belakang

Persaingan bisnis otomotif yang semakin ketat sekarang ini menyebabkan banyak perusahaan otomotif harus menjadi yang terdepan dan terbaik dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya khususnya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia khususnya bagian *Sales*, karena sumber daya manusia bagian *Sales* merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki perusahaan. (Conoly, Mardis& Down dalam Hardianti 2014) yang menyatakan dasar keberhasilan suatu perusahaan tidak lagi ditentukan oleh proses produksi yang besar, melainkan pada kualitas orang-orang yang berada di belakang layar perusahaan tersebut.

Unsur penting dalam perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan bagian *Sales*. Namun masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja karyawan bagian *Sales* tergolong rendah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Gibson (1987) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut ialah kepemimpinan dan motivasi dimana faktor tersebut juga merupakan sebuah dorongan bagi seseorang karyawan bagian *Sales* untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika kepemimpinan berlangsung baik diimbangi motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan bagian *Sales* tinggi, sebaliknya ketika kepemimpinan berlangsung kurang baik diimbangi motivasi kerja yang kurang baik maka kinerja karyawan bagian *Sales* rendah.

Salah satu perusahaan jasa yang memiliki kinerja karyawan bagian *Sales* yang tergolong masih cukup rendah adalah PT. Nasmoco Cabang Magelang. Terdapat beberapa pencapaian kinerja karyawan yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan bagian *Sales* PT. Nasmoco Cabang Magelang dapat dilihat dari persentase data pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan :

Tabel 1

Data target dan realisasi penjualan karyawan PT Nasmoco Cabang Magelang

Tahun	Grade	Target/ Tahun	Realisasi	Presentase	Total Presentase Pencapaian
2015	Trainee	36	10	27,78%	74,40%
	Junior	60	58	96,67%	
	Eksekutif	84	70	83,33%	
	Senior	108	97	89,81%	
2016	Trainee	36	24	66,67%	84,30%
	Junior	60	49	81,67%	
	Eksekutif	84	80	95,24%	
	Senior	108	101	93,52%	

2017	Trainee	36	28	77,78%	80,05%
	Junior	60	28	46,67%	
	Eksekutif	84	75	89,29%	
	Senior	108	115	106,48%	

Sumber : PT. Nasmoco Mertoyudan Magelang,2015

penjualan mobil toyota PT. Nasmoco Mertoyudan Magelang tahun 2015-2017 mengalami penurunan presentase penjualan. Dengan karyawan trainee yang berjumlah 19 orang, junior 16 orang, eksekutif 7 orang dan senior 8 orang, pada tahun 2015 rata-rata pencapaian penjualan mobil yang dilakukan oleh masing-masing karyawan sebesar 74,40%. Hal tersebut masih belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2016 terjadi kenaikan prosentase dari sebelumnya sebesar 9,90%. Namun, pada tahun 2017 terjadi penurunan yaitu menjadi 80,05%. Meskipun pada tahun tersebut *grade* Senior telah mencapai target yang ditentukan, namun tidak diimbangi dengan *grade* lainnya. Dapat dilihat pada *grade* junior yang dari 3 tahun terakhir selalu mengalami penurunan penjualan. juga *grade* eksekutif yang mengalami penurunan penjualan ditahun 2017 yaitu hanya mampu menjual sebanyak 75 mobil.

Untuk mempermudah pembahasan permasalahan, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Mertoyudan Magelang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Mertoyudan Magelang ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Mertoyudan Magelang ?

Kajian Teori

Riset ini akan dibahas bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis apabila perusahaan memiliki pemimpin yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Kartini Kartono, 2010 : 62) Kepemimpinan adalah cara bekerja dan tingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang terjadi maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan ialah karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, ada dorongan bekerja lebih cepat, ada dorongan bekerja lebih banyak maka pekerjaan akan dikerjakan dengan efisien, efektif, produktif sehingga menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Prof. Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003: 17) Motivasi kerja karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai. Hal ini tentu saja mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara bekerja dan tingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu (Kartini Kartono, 2010 : 62). Hal ini tidak lain karena peran kepemimpinan berpengaruh terhadap jalannya bisnis dan juga kinerja karyawan. Tugas seorang

pemimpin adalah memahami dan menangani situasi bawahan dari seorang pemimpin dan juga memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

Motivasi Kerja

Menurut Prof. Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003: 17) Motivasi kerja karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan ialah karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, ada dorongan bekerja lebih cepat, ada dorongan bekerja lebih banyak maka pekerjaan akan dikerjakan dengan efisien, efektif, produktif sehingga menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi.

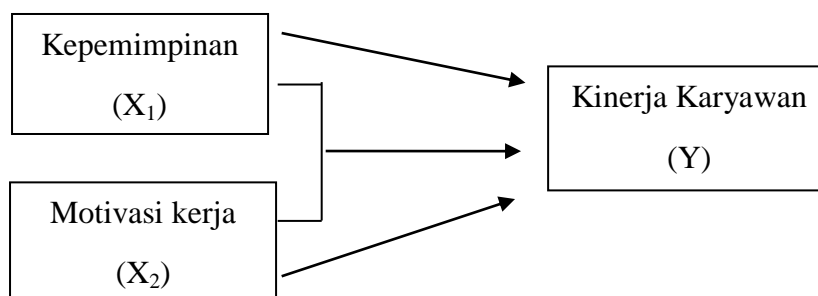
Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 9) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tinggi menjadi harapan semua perusahaan. Dengan kinerja karyawan tinggi, akan membuat perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor dan terjaga eksistensinya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Hipotesis

Agar penelitian ini terarah maka diperlukan rumusan sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Skema Hipotesis



- H_1 = Diduga ada pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 H_2 = Diduga ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 H_3 = Diduga ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Definisi Konsep

1. Kepemimpinan

(Kartini Kartono, 2010 : 62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara bekerja dan tingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu.

2. Motivasi Kerja

Menurut Prof. Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003: 17) Motivasi kerja karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 9) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :
 “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “

Definisi Operasional

1. Kepemimpinan
 - Kemampuan dalam memberikan perintah.
 - Kemampuan dalam memotivasi bawahan.
 - Kemampuan dalam mengarahkan bawahan.
 - Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.
 - Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat.
 - Kemampuan pemimpin dalam mengapresiasi prestasi kerja karyawan
2. Motivasi Kerja
 - Dorongan untuk menghasilkan pekerjaan lebih banyak dari target jmlah yang diberikan
 - Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
 - Dorongan untuk menghasilkan pekerjaan lebih dari karyawan lain
 - Dorongan untuk memperoleh penghargaan atas prestasi kerja karyawan
 - Dorongan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi
3. Kinerja Karyawan
 - Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan
 - Pekerjaan yang dihasilkan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.
 - Karyawan jarang mendapat complain dari konsumen terhadap pekerjaan yang dihasilkan
 - Pernah atau tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya

Metodologi Penelitian

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999:36).

Populasi dan Sampel Penelitian

- Populasi

Penelitian ini dilakukan di PT. Nasmoco Cabang Magelang. Jadi, populasi yang diteliti adalah karyawan sales PT. Nasmoco Cabang Magelang yang berjumlah 50 orang.

- Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan sales PT. Nasmoco Cabang Magelang yang berjumlah 50 orang.

Hasil

Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nasmoco Cabang Magelang bagian Sales

- **Analisis Korelasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,391	,378	1,680

Berdasar hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel menghasilkan angka sebesar 0,625. Artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel kepemimpinan masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

- **Analisis Determinasi**

Analisa hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel menghasilkan angka sebesar 0,391, artinya kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan sebesar 39,1% dan sisanya 60,9% dipengaruhi variabel lain.

- **Regresi Sederhana**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,893	1,926		2,541	,014
	TOTALKP	,425	,077	,625	5,550	,000

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah

$$Y = 4,893 + 0,425 X1$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Berarti bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap kepemimpinan baik maka kinerja karyawan akan meningkat

- **Uji T**

Diketahui bahwa nilai t hitung untuk uji hipotesis kepemimpinan sebesar 5.550

Berdasar tabel t, diketahui bahwa $df = n - k = 50 - 2 = 48$. Sehingga nilai t tabel untuk $df = 48$ pada alpha 5% adalah sebesar 1.677. Dengan begitu variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis penelitian "diduga ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan"

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nasmoco Cabang Magelang bagian Sales

- **Analisis Korelasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,329	,315	1,764

Berdasar hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel menghasilkan angka sebesar 0,574. Artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja masuk pada kategori korelasi sedang. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

- **Analisis Determinasi**

Analisa hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel menghasilkan angka sebesar 0,329, artinya kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dipengaruhi variabel lain.

- **Regresi Sederhana**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,559	2,269		2,009	,050
	TOTALMT	,523	,108	,574	4,852	,000

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah

$$Y = 4,559 + 0,523 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₂ = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kinerja karyawan bernilai positif. Berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap motivasi kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

- **Uji T**

Diketahui bahwa nilai t hitung untuk uji hipotesis motivasi kerja sebesar 4,852

Berdasar tabel t, diketahui bahwa $df = n - k = 50 - 2 = 48$. Sehingga nilai t tabel untuk $df = 48$ pada alpha 5% adalah sebesar 1.677. Dengan begitu variabel motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis penelitian "diduga ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan".

Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Cabang Magelang bagian Sales

- **Analisis Koefisiensi Korelasi Berganda**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,516	,496	1,513

Berdasar hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0.719. Artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan dengan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

• Analisis Determinasi

Analisa hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,516 artinya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,6% dan sisanya 48,4% dipengaruhi faktor lain selain kepemimpinan dan motivasi kerja.

• Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,137	2,206		,062	,951
	TOTALKP	,321	,075	,472	4,265	,000
	TOTALMT	,352	,101	,386	3,491	,001

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, persamaan regresi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,137 + 0,321 X_1 + 0,352 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Berdasar data diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,137 artinya jika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,317
2. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,321 positif yang berarti adanya pengaruh kepemimpinan yang signifikan akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,352 berarti jika motivasi kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan

• Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,877	2	57,438	25,084	,000 ^b
	Residual	107,623	47	2,290		
	Total	222,500	49			

Untuk mengetahui nilai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan digunakan uji F. Diketahui bahwa nilai F hitung untuk uji hipotesis dari kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,084. Berdasar tabel F, diketahui bahwa $(n-k-1) = (50-2-1) = 47$. Sehingga nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3.20. Nilai F hitung 25,084 dengan signifikansi $0.000 < 0.005$, dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan

Ha diterima yang berarti bahwa “terdapat Pengaruh kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Pembahasan

Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa kepemimpinan diperusahaan sanga baik (50%). Dengan kepemimpinan yang baik pekerjaan dapat diselesaikan sesuai arahan dan perintah yang diberikan.

Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27 responden (54%) menilai bahwa motivasi kerja pada diri karyawan masing-masing sudah sangat tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan memiliki dorongan untuk dapat bekerja secara optimal.

Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27 responden (54%) menilai bahwa kinerja karyawan adalah tinggi. Karena dalam penyelesaian pekerjaannya sudah sesuai dengan target kuantitas dan kualitas serta terselesaikan dalam waktu relatif cepat.

Kesimpulan

1. Berdasar hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan kepemimpinan memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, kepemimpinan juga memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) cukup besar. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan bagian *Sales* maka harus memiliki kepemimpinan yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan motivasi kerja memiliki pengaruh positif cukup kuat terhadap kinerja karyawan bagian *Sales*. Disamping itu, motivasi kerja juga memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan bagian *Sales* maka harus meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif kuat terhadap kinerja karyawan. Disamping itu kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki nilai hasil koefisien determinasi (R^2) yang cukup besar. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan diiringi dengan peningkatan motivasi kerja agar kinerja karyawan bagian *Sales* semakin tinggi.

Saran

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja seorang karyawan tergantung oleh arahan yang diberikan oleh supervisor. Supervisor diharapkan dalam memberikan arahan dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, jelas, dan tegas sehingga karyawan dengan mudah memahami arahan tersebut, dalam pengambilan keputusan diharapkan supervisor dapat melibatkan karyawan sehingga keputusan yang diambil atas dasar musyawarah bersama sehingga hasil yang didapat merupakan keputusan bersama. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan supervisor diharapkan dapat memberi *reward* bagi karyawan *Sales* yang dapat memenuhi target bulanan, *reward* dapat berupa bonus, atau kenaikan pangkat. Dan yang perlu ditingkatkan lagi ialah peran pemimpin dalam mengontrol karyawan dalam menyelesaikan tugasnya agar karyawan dapat menjual mobil sesuai target jumlah dan waktu agar tujuan dari perusahaan sendiri dapat tercapai.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan bagian *Sales* sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan bagian *Sales* berupa bonus atau kenaikan gaji agar karyawan bagian *Sales* semangat untuk terus berprestasi dalam bekerja.

Daftar Referensi

Gibson, James, L., et al. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.

Hardianti, Yuni. 2014. *Makalah Peran SDM sebagai Modal Keunggulan Bersaing*. Diambil dari: <http://yunsposhink26.blogspot.co.id/2014/10/800x600-normal-0-false-false-false-en.html>

Hendri Tanjung dan Ishak Arep 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Prabu Mangkunegara, A. A. Anwar, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Rosda Karya,.