

Visionist

Volume 6, Nomor 1 - Maret 2017

ANALISIS PROGRAM <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> (CSR) PT. SUPREME ENERGY RAJABASA TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN MASYARAKAT KALIANDA-LAMPUNG SELATAN	Anintiarani Puteri, Defrizal dan Zaidirina	1 – 8
PENGARUH <i>JOB DESCRIPTION</i> DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Astrio Tritama, Khomsahrial dan Habbiburahman	9 – 18
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO KEUANGAN SEKRETRARIAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG	Dini, M. Oktaviannur dan Habbiburahman	19 – 28
PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI KABUPATEN PRINGSEWU	Fitri, Andala Rama Putra dan M. Oktavianur	29 – 36
MODEL STRATEGI PENURUNAN TUNGGAKAN PT PLN (PERSERO) MELALUI PENDEKATAN SOFT SYSTEM METHODOLOGY	Gilang Permata Sari, M Yusuf S Barusman dan V. Saptarini	37 – 44
PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PENATAAN TEMPAT DUD UKTERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS V SEMESTER GENAP SD NEGERI 2 TANJUNG RUSIA KAB. PRINGSWU	Ni Wayan Widi, Mustofa Usman dan Defrizal³	45 – 56
PENGARUH KOMPETENSI KERJA, RESPONSIF KERJA, DAN COURTESY KERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN	Refyna Anindya Wirawan, Andala Rama Putra dan Defrizal	57 – 63
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GHALAZ SUKSES PERKASA BANDAR LAMPUNG	Wantoro, Oktaviannur dan Habbiburahman	64 – 75

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 1	Halaman 1 - 75	Bandar Lampung Maret 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 6, Nomor 1 - Maret 2017

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen(S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung

Wantoro¹, Oktaviannur², Habbiburahman³
Universitas Bandar Lampung

Abstrak

PT. Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, namun fakta yang terjadi dilapangan, berdasarkan observasi penulis dan survey langsung dengan sejumlah karyawan menyatakan kepemimpinan yang diterapkan atasan kurang sesuai dengan yang mereka harapkan, hal ini dapat dilihat dari kesenjangan, hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Indikator Kebijakan pimpinan yang paling dominan tinggi dengan kategori "Baik" dan total 3,4 sedangkan indikator Penghargaan yang terkecil dengan kategori "Buruk" dan total 2,3. Indikator Penghargaan dalam kategori Buruk artinya secara keseluruhan karyawan memiliki penilaian bahwa atasan jarang memberikan penghargaan terutama bagi karyawan yang berprestasi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah penghargaan perlu lebih ditingkatkan, karena pada dasarnya seorang karyawan akan lebih termotivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya jika hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh atasan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.*

Pendahuluan

Permasalahan yang terjadi sekarang adalah masih banyak karyawan yang belum memberikan kontribusi lebih terhadap tempat karyawan tersebut bekerja, karyawan dinilai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, fenomena tersebut terjadi hampir disemua perusahaan swasta demikian pula terjadi pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa. PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang properti yaitu jasa pembangunan perumahan, gedung dan sejenisnya.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan pada tanggal 15 September 2015, kinerja karyawan PT. Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung terlihat masih rendah. Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung dapat dilihat dari sistem pembukuan administrasi yang kurang tertata dengan baik, berdasarkan wawancara bebas penulis dengan pimpinan didapat karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya misalnya pada saat pengawasan dilapangan karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu karyawan dinilai kurang memiliki inisiatif dan gagasan untuk memajukan PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung pegawai. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014, maka diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja organisasi.

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya atau penggerak, hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun*, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Perilaku yang dimaksud tidak hanya cukup dengan wujud datang dan pulang kerja tepat waktu, selalu berpakaian dinas dan rajin. Akan tetapi lebih dari itu karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dengan penuh dedikasi serta kreatifitas yang memberikan kepuasan pelayanan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam mengarahkan karyawan tersebut maka dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu menggerakkan karyawannya sehingga tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien dengan kata lain karyawan dapat berkinerja lebih baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004). Pengertian kinerja karyawan menurut Anwar (1991), Habbiburahman, & Suwantara (2014), adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan karyawan yang dilakukan karyawan atau pejabat yang dalam pencapaian hasilnya berdasarkan pada prosedur karyawan. Kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut Tannebaum (2002) adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Rauch & Behling (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Gibson (2006), Iskandar & Lidya (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu upaya jenis pengaruh tetapi bukan berupa paksaan (*concorisive*) untuk memotivasi kerja orang-orang mencapai tujuan tertentu. Sementara itu Terry, G.R. (200) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok, dan seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan membimbing orang.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu dari kata “movere” yang berarti menggerakkan merupakan pemberian motivasi kerja pada karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi Matituna (1993). Sedangkan menurut Duncan (dalam Wahjosumidjo, 1993) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada kesadaran berupaya untuk mempengaruhi tindakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (1993), Oktaviannur & Putra (2016), motivasi merupakan salah satu teknik kepemimpinan, dalam memotivasi atau menggerakkan bawahan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

Kerangka Pikir

Berbicara soal organisasi, maka akan terpikir bahwa ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinan/pemimpin dan ada pihak yang diperintah/bawahan. Guna meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung pada kepemimpinan daripada atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan dari semua jabatan yang ada dibawah tanggung jawabnya.

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung

Metodologi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (1999) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Maka jelaslah yang dimaksud dengan populasi adalah sejumlah individu yang akan dijadikan subyek dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Ghalaz Sukses Perkasa yang berjumlah 50 orang, dengan demikian maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Yakni mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden yang ada pada penelitian, guna melengkapi data yang ada.

2. Observasi

Yakni mengadakan penelitian langsung dengan cara pengamatan kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data informasi yang akurat digunakan untuk mengumpulkan data-data pendukung seperti keadaan karyawan, profil lokasi penelitian dan lain sebagainya

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pokok dalam pengumpulan data, yang berisi pertanyaan mengenai budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja pegawai. Skala data yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuisisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis deskriptif adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam sebuah penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yang diangkat yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2009), Deskripsi data variabel penelitian ini didasarkan pada nilai interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval
NT = Nilai Tertinggi
NR = Nilai Terendah
K = Kategori
(Sugiyono, 2009: 127)

Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Ganda
2. Korelasi (r)
3. Determinasi (r^2)
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan
 - b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Alat ukur sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan *try out* (uji coba alat ukur) untuk mengetahui apakah alat ukur itu valid atau tidak. Uji validitas menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan analisa uji skala alpha cronbac'h. Hasil uji validitas r_{hitung} kemudian di konsultasikan dengan r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas ke tiga variabel secara berturut-turut dituangkan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	50.03	19.137	.668	.838
Item2	51.00	22.276	.358	.870
Item3	51.00	22.069	.301	.868
Item4	49.87	19.154	.556	.845
Item5	50.17	17.385	.819	.825
Item6	50.13	18.602	.801	.830
Item7	50.33	18.161	.680	.836
Item8	50.50	17.569	.676	.836
Item9	50.10	20.231	.441	.852
item10	50.07	19.857	.596	.844

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	45.40	18.938	.637	.826

Item2	46.43	19.909	.339	.847
Item3	46.37	21.689	.304	.857
Item4	45.27	19.582	.368	.846
Item5	45.60	15.214	.894	.796
Item6	45.50	18.259	.802	.815
Item7	45.70	17.803	.684	.820
Item8	45.87	17.982	.597	.827
Item9	45.47	19.775	.463	.837
item10	45.47	19.775	.463	.837

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	58.97	27.620	.666	.724
Item2	59.00	27.379	.626	.727
Item3	58.20	33.131	.371	.770
Item4	58.83	28.420	.486	.781
Item5	58.70	30.424	.368	.756
Item6	58.57	31.082	.437	.751
Item7	58.40	31.628	.413	.753
Item8	58.47	31.154	.464	.749
Item9	58.13	33.844	.371	.770
item10	58.03	33.620	.369	.781

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Kepemimpinan sebesar 0,881 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha motivasi kerja sebesar 0,803 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha kinerja karyawan sebesar 0,864 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai alpha nya $>0,60$. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif yaitu berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 50 kuesioner untuk 50 responden dimana dalam kuesioner tersebut terdapat 30 item pertanyaan yang didapat dari variabel X_1 , X_2 dan Y.

1. Analisis Variabel Kinerja Karyawan (variabel terikat Y)
 - a. Variabel Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	4	8,0
2	34-41	Baik	11	22,0
3	26-33	Cukup Baik	33	66,0
4	18-25	Buruk	2	4,0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil penilaian pimpinan terhadap 50 orang responden penelitian atau karyawan, dapat diketahui karyawan yang memiliki kinerja kategori "Sangat Baik" ada 4 orang (8,0%), karyawan yang memiliki kinerja kategori "Baik" ada 11 orang (22,0%), karyawan yang memiliki kinerja kategori "Cukup Baik" ada 33 orang (66,0%) karyawan yang memiliki kinerja kategori "Buruk" ada 2 orang (4,0%) dan karyawan yang memiliki kinerja kategori "Sangat Buruk" tidak ada (0%).

- b. Analisis per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8. Penilaian per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Y	Kategori
1	Kualitas Kerja	3,2	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	3,5	Baik
3	Disiplin	2,7	Cukup Baik
4	Kerjasama	3,6	Baik
	Rata-Rata	3,2	Cukup Baik

2. Analisis Variabel Kepemimpinan (variabel bebas X_1)

Analisis variabel kepemimpinan secara keseluruhan dapat di interpretasi kedalam tabel sebagai berikut

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	9	18,0
2	34-41	Baik	7	14,0
3	26-33	Cukup Baik	25	50,0
4	18-25	Buruk	9	18,0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, dari 50 orang responden penelitian yang menyatakan kepemimpinan telah berjalan dengan “Sangat Baik” ada 9 orang (18,0%), yang menyatakan “Baik” ada 7 orang (14,0%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 25 orang (50,0%) yang menyatakan “Buruk” ada 9 orang (18,0%) dan yang menyatakan Analisis per Indikator Variabel Kepemimpinan “Sangat Buruk” tidak ada 0%.

Penilaian per indikator variabel kepemimpinan dapat di interpretasi kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Penilaian per indikator Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Mengorganisir	3,7	Baik
2	Mampu membuat bawahan merasa betah	3,3	Cukup Baik
3	Komunikasi	3,2	Cukup Baik
4	Cerdas	3,3	Cukup Baik
5	Kepastian	2,8	Cukup Baik
6	Pengawasan	2,7	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,2	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian indikator kepemimpinan didapat “Mengorganisir” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dengan total rata-rata 3,7, sedangkan indikator “Pengawasan” yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain pada kategori “Cukup Baik” dengan total rata-rata 2,7.

3. Analisis Variabel Motivasi Kerja (variabel bebas X_2)

a. Analisis Variabel Motivasi Kerja Secara Keseluruhan

Secara umum variabel motivasi kerja dapat di interpretasi kedalam tabel sebagai berikut

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	1	2,0
2	34-41	Baik	9	18,0
3	26-33	Cukup Baik	32	64,0
4	18-25	Buruk	8	16,0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas, dari 50 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerja di PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung dalam kategori “Sangat Baik” ada 1 orang (2,0%), yang menyatakan “Baik” ada 9 orang (18,0%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 32 orang (64,0%) yang menyatakan “Buruk” ada 8 orang (16,0%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” ada tidak ada (0%)

b. Analisis per Indikator Variabel Motivasi Kerja

Secara umum analisis per indikator variabel motivasi kerja dapat di interpretasi kedalam tabel sebagai berikut

Tabel 12. Penilaian per Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Pengharapan	3,0	Cukup Baik
2	Tunjangan	2,9	Cukup Baik
3	Insentif	3,1	Cukup Baik
4	Penghargaan	2,3	Buruk
5	Kebijakan pimpinan	3,4	Baik
	Rata-Rata	2,9	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2015

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Indikator Kebijakan pimpinan yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total 3,4 sedangkan indikator Penghargaan yang terkecil dengan kategori “Buruk” dan total 2,3.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik, Adapun analisa kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta menggunakan bantuan program *software* SPSS.

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 13. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Correlations

		Kepemimpinan	Motivasi kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.524**	.675**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	50	50	50
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.524**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.675**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan:

- Koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung sebesar 0,676 hubungan antar ke dua variabel dalam kategori “Tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika kepemimpinan berjalan dengan efektif maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan kurang berjalan dengan efektif maka kinerja karyawan juga akan menurun..
 - Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung sebesar 0,678 hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja kurang ditingkatkan dalam maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 14 Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.579	4.012

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

Korelasi kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung sebesar 0,775 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “tinggi” berada pada interval (0,601-0,800) dan arah korelasi (+). Berarti jika kepemimpinan dan motivasi kerja kategori baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan

3. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.442	4.621

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,675 \times 0,675 = 0,456$

$0,456 \times 100\% = 45,6\%$. Jadi besarnya kemampuan variabel kepemimpinan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,6%.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.445	4.607

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,678 \times 0,678 = 0,459$

$0,459 \times 100\% = 45,9\%$ Jadi besarnya kemampuan variabel motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,9%

4. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.579	4.012

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

5. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.380	4.208		.328	.745
Kepemimpinan	.478	.132	.441	3.621	.001
Motivasi Kerja	.494	.135	.447	3.665	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Interpretasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

$$Y = 1,380 + 0,478 X_1 + 0,494 X_2 + Et$$

1 α 1,380 mempunyai makna

Jika kepemimpinan dan motivasi kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja karyawan memiliki besaran sebesar 1,380 point.

1. $\beta_1 = 0,478$ mempunyai makna

Jika kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu point dan motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,478 point

2. $\beta_2 = 0,494$ mempunyai makna

Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu point dan Kepemimpinan tetap maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,494 point

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung.

6. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.380	4.208		.328	.745
Kepemimpinan	.478	.132	.441	3.621	.001
Motivasi Kerja	.494	.135	.447	3.665	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel Kepemimpinan sebesar 3,621 lebih besar daripada t tabel yaitu 2,011 dengan tingkat signifikan 0,001 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis pertama "Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung", diterima.

Uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,665 lebih besar daripada t tabel yaitu 2,011 dengan tingkat signifikan 0,000, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis kedua, "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung", diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan :Anova

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	755.066	2	448.178	17.850	.000^a
Residual	668.313	47	16.092		
Total	1423.379	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja Kepemimpinan,

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 17,850 lebih besar daripada f tabel yaitu 4,04 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga "Kepemimpinan dan motivasi kerja dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung." diterima.

Kesimpulan dan Implikasi*Kesimpulan*

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel Kepemimpinan dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "pengawasan"
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "penghargaan"
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa. Bandar Lampung. Secara keseluruhan responden

memberikan penilaian bahwa variabel kinerja karyawan dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "disiplin"

Implikasi

Adapun implikasi yang penulis ajukan pada penelitian kali ini adalah:

1. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kepemimpinan didapat indikator "pengawasan" yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa frekuensi pengawasan pimpinan perlu lebih ditingkatkan, pimpinan harus lebih sering mengadakan sidak dan melakukan pengawasan rutin setiap hari, dan terjun kelapangan pada saat karyawan bekerja demikian diharap kan karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja
2. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator motivasi kerja didapat indikator "penghargaan" yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah penghargaan perlu lebih ditingkatkan, misalnya dengan cara atasan lebih menerapkan system *reward*, dengan kata lain memberikan penghargaan baik berupa ucapan dan piagam maupun berupa finansial bagi karyawan yang bekerja optimal dan berprestasi dengan demikian diharapkan karyawan akan bersemangat dalam bekerja
3. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kinerja karyawan didapat disiplin yang cenderung terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah disiplin kerja karyawan perlu lebih ditingkatkan. Hendaknya atasan memberikan sanksi yang tegas dan tidak memihak, serta proporsional bagi karyawan yang melanggar ketentuan jam kantor yang berlaku, dengan demikian diharapkan disiplin karyawan dapat lebih meningkat dan diharapkan dapat menimbulkan efek jera bagi karyawan.

Daftar Pustaka

- Anwar, 1991, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta, Gramedia
- Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Gibson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta. PT Prenhalindo
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Herujito, Y.M. 2005 .Leadership. PT Glora Aksara Pratama, Jakarta.
- Matituna, 1993, Organisasi Perkantoran dan Motivasi. Bandung. Alumni
- Oktaviannur, Moh, & Putra, Oky Alvian P. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.Vol, 6, No;2.
- Suharsini Arikunto,2001, Prosedur Penelitian. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 1999, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Rineka Karya.
- Tannebaum, 2002, Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi,. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Terry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 .Jakarta.PT Indeks

Wahjosumidjo, 1992, Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta. PT Indeks