

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1), mengemukakan kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Colquitt (Kasmir, 2016: 183), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2014 : 3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut Kasmir, (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Baik atau buruknya akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja memang memerlukan suatu teknik yang tepat. Sehingga hasil pengukuran menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Menurut Kasmir (2016 : 208), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni :

1) Kualitas (Mutu)

Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai antar sesama karyawan lain.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

A.A. Prabu Mangkunegara (2013: 93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Edy Sutrisno (2014 : 110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:837), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di bedakan menjadi dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan :

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memilii benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang mau bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang

harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi

Kompensasi merupakan hasil penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga.

c) Jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja secara mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2014 : 331), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku.

2) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3) Kepuasan

Kepuasan kerja adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4) Keadilan

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran social, atau hubungan memberi dan menerima.

5) Harapan

Harapan merupakan keyaninan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.

6) Penetapan Tujuan

Tujuan adalah apa yang di usahakan untuk di capai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014:170), kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi,

memotivasi perilaku, pengikut untuk mencapai, mempengaruhi, untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Rusdi A. Rifai (2011:174), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dengan orang tersebut demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Martinis Yamin dan Maisah (2013: 74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Hadari (2014:70), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1) Pemimpin

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, pemimpin memang merupakan faktor esensial dari proses kepemimpinan itu sendiri. Serta pemimpin itu memang harus mengerti apa yang harus dia tahu dan apa yang harus dia perbuat, atau istilah lainnya *The Right Man on The Right Place*.

2) Pengikut (*Followers*)

Adalah salah satu faktor kepemimpinan yang membuat faktor pertama itu ada. Karena tanpa adanya pengikut, otomatis pemimpin pun tak ada. Oleh karena itu faktor kepemimpinan dalam pengikut ini lebih cenderung pengertian akan apa saja yang *Followers* inginkan sehingga sebuah satuan fungsi manajemen bisa berjalan sesuai dengan apa yang kita inginkan. Serta ada pula yang mengatakan kalau berbeda pemimpin maka berbeda pula gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu pengikut disini memang harus menyesuaikannya dengan cepat.

3) Komunikasi

Salah satu hal yang menjembatani antara pemimpin dan pengikut adalah proses komunikasi itu sendiri. Dengan adanya komunikasi. Hubungan kerja antara dua belah pihak baik atasan maupun bawahan dapat sinergis dan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

4) Situasi

Dalam sebuah situasi tertentu, terkadang kita diharuskan untuk bertindak secara cepat dan refleksi untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu kondusifitas situasi antara atasan dan bawahan memang harus saling dikuatkan agar selalu terjadi kondisi situasi yang nyaman dan kondusif.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo (2011:176), indikator-indikator kepemimpinan diantaranya :

1) Kemampuan Analisis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

4) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

B. Penelitian Sebelumnya

Dwi Wahyu Wijiyani (2015), dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan

sebanyak 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Grossy Sanjaya (2015), dengan judul Analisis pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek, secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek. Hasil uji F menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan, variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan, serta variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meri Oposma (2016), dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Windy Dyah Indriyani (2016) melakukan penelitian yang sejenis berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Indah Buana Surabaya. Rumusan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KIB Karya Indah Buana Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda yang bertujuan untuk menghitung koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji goodness

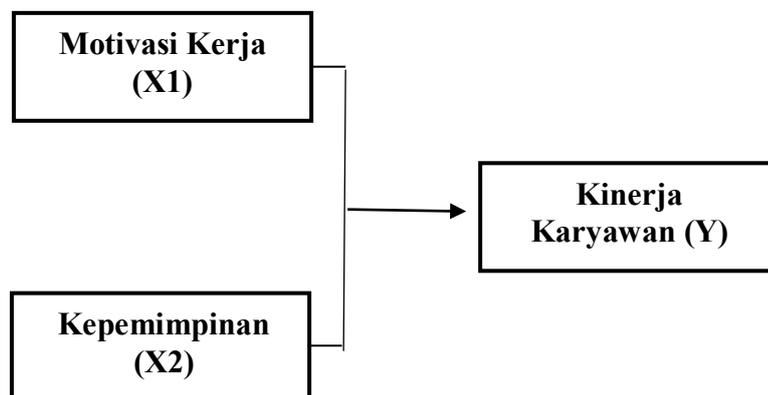
of fit (uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil uji t menunjukkan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Silvia Ayu (2019), dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 37 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan adanya pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Hasil uji F, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Hasil uji t, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar.

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh yang disebabkan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebagaimana didukung oleh teori Kasmir (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Berdasarkan teori tersebut, nampak bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan termasuk salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Gagasan Penulis, Berdasarkan Teori Kasmir (2016 : 189)

D. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:35-36) terdapat 3 jenis penelitian, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, disini variabel masih sama dengan variabel mandiri tetap untuk sama yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Studio Kreasindo Palembang.

Alamat : Jl. Mayor Salim Batubara, No.2301, Sekip Jaya,
Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan (30114).

No.Telp : +62711 353543

Email : info@studiokreasindo.com

Website : studiokreasindo.com

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang.	-Kuantitas -Waktu kerja -Pengawasan	Likert
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang.	-Kebutuhan -Keadilan -Harapan	Likert
Kepemimpinan (X ₂)	Suatu proses kegiatan pimpinan PT. Studio Kreasindo Palembang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.	-Kemampuan analisis -Keterampilan berkomunikasi -Kemampuan mendengar	Likert

Sumber : Gagasan Penulis, Berdasarkan Teori Payaman J. Simanjuntak (2011 : 1), Wibowo (2014 : 323), dan Hasibuan (2014 :170).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Studio Kreasindo Palembang 70 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono mengemukakan cara menentukan ukuran sampel yang sangat praktis, yaitu dengan tabel Isaac dan Michael. Dengan cara tersebut tidak perlu dilakukan perhitungan yang rumit. Penelitian ini menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka apabila jumlah populasi 70 sampel yang digunakan sebanyak 56 orang responden.

Tabel III.2
Populasi dan Sampel Karyawan PT Studio Kreasindo Palembang)

Strata	Populasi	Rumus	Sampel
SMA/SMK	40	$40/70 \times 56 = 32$	31
D3	9	$9/70 \times 56 = 7,2$	7
S1	21	$21/70 \times 56 = 16,8$	18
Jumlah	70		56

Sumber : PT Studio Kreasindo Palembang, 2020

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*, adalah teknik sampling yang

digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2016:137), berdasarkan pengelompokan data menurut waktu pengumpulannya, data dibedakan atas dua yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya dari orang lain atau dokumen.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner, dan data sekunder yang berupa data jumlah karyawan dan tingkat pendapatan tahunan perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:137-146), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview, kuesioner, observasi dan dokumentasi.

1. Interview (wawancara)

Interview (wawancara) adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari

responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan dan pencatatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Angket dalam penelitian ini berisi tentang pertanyaan tertulis yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Sugiyono (2016:28) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah.
- b. Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif terdapat dua cara menganalisis menurut (Sugiyono, 2012:199), yaitu:

- a. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambar data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi. Statistik deskriptif yang dimaksud adalah jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan.

- b. Analisis statistik inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap sampel. Berdasarkan datanya yang bersifat ordinal (nominal diubah ordinal) dan bentuk hipotesisnya yang bersifat asosiatif, maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi

indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran secara kuantitatif kemudian dikuantitatifkan dalam skala likert dengan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Sangat setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak setuju	= TS
Sangat tidak setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

a. Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015 : 110) uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 10%, jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir dengan rumus product moment.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015 : 143) butir kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *cronbachalpha*. Kuesioner dikatakan reliabel, jika *cronbachalpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.

3. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2012 : 254), regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Maka dalam penelitian ini

menggunakan metode analisis Regresi linear berganda. Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Studio Kreasindo Palembang. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *SPSS*.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepemimpinan

e = *error of term*

b. Uji Hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2012 : 140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

1) Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT Studio Kreasindo Palembang.

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

H_a : Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

b) Menentukan Nilai Tabel

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = $v_1 = k-1$ dan $v_2 = n-k$.

c) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

d) Kesimpulan

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

(2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

2) Uji t (Parsial/Individu)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) atau kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

a) Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh motivasi kerja atau kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

Ha: Ada pengaruh motivasi kerja atau kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

b) Menentukan Nilai Tabel

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = n-k.

c) Kriteria Pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

d) Kesimpulan

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja atau kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

(2) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja atau kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.

3) Koefisien Determinasi

Menurut Iqbal Hasan (2012 : 236) apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y).

$$KP = R = (KK)^2 \times 100\%$$

Dimana :

KK : Koefisien Korelasi

Nilai koefisien penentu ini terletak antara 0 dan +1 ($0 \leq KP \leq +1$).

Jika koefisien korelasinya adalah koefisien korelasi Pearson (r), maka koefisien penentunya adalah :

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

Dimana :

r : Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah singkat PT. Studio Kreasindo Palembang

PT. Studio Kreasindo berdiri pada tahun 2006 merupakan perusahaan jasa yang berpengalaman dalam bidang percetakan dan promosi yang meliputi :

1. Display Promotion
2. Custom Product
3. Car Branding
4. Custom Acrylic
5. Wood Engrave
6. Offset Digital Printing
7. Packaging
8. Custom Standee
9. Display Rack
10. Stationary
11. Plakat serta jasa promosi lainnya.

Pelayanan yang diterapkan PT. Studio Kreasindo Palembang yaitu mengutamakan hasil cetak dan pelayanan yang maksimal. Kepuasan pelanggan adalah prioritas utama karyawan. Ide, pendapat dan Kepercayaan dari pelanggan juga sangat menunjang perkembangan

karyawan baik dari hasil produksi maupun sistem operasional produksi.

Beberapa macam pelayanan PT. Studio Kreasindo Palembang yaitu:

1. Konsep

Komunikasi yang baik dengan pelanggan, memahami tujuan akhir dan keinginan pelanggan, dan berkonsultasi terlebih dahulu untuk memberikan solusi yang cocok sesuai kebutuhan pelanggan.

2. Perancangan

Ide yang didapat dari hasil komunikasi yang baik dengan pelanggan sangat membantu team kreatif kami dalam mengimplementasikan menjadi karya yang diinginkan pelanggan.

3. Produksi

Saat proses produksi berjalan, kami terlatih untuk selalu melihat dan mengawasi hasilnya untuk memastikan produk kami sesuai dengan keinginan pelanggan untuk hasil terbaik.

4. Implementasi

Kami bekerja dalam tim, dan tim implementasi kami selalu kami latih baik dari teknik pemasangan dan control kualitas, hingga mengawasi pemasangan sesuai permintaan pelanggan.

B. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi kebanggaan Masyarakat Sumatera Selatan dengan memberikan yang terbaik pada kualitas, kecepatan, pelayanan serta komitmen dibidang

pekerjaan seni digital dan dapat menjadi andalan bagi kemajuan dan perkembangan pelanggan.

2) Misi

1. Terus berkembang dan berkarya ke arah yang menguntungkan baik dari pelayanan yang maksimal dan produktif kreatif berkualitas.
2. Bekerja secara professional, inovatif, efektif dan efisien.
3. Pelayanan maksimal, terbaik dan tepat waktu.
4. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai aset kebanggaan perusahaan untuk terus berkarya dan berinovasi, serta mengikuti kemajuan teknologi demi pencapaian hasil usaha yang maksimal.
5. Menjalinkan kerjasama yang menghasilkan laba baik secara online maupun offline untuk pencapaian tujuan kemajuan bersama.
6. Penekanan biaya operasional secara efisien dengan kreativitas, teknologi serta sistematis mengikuti perkembangan zaman.

2. Gambaran Indikator

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan gambaran indikator dari Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Studio Kreasindo Palembang, sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Kuantitas

Jumlah target yang ditetapkan perusahaan tidak wajar, sebab tingginya jumlah target yang diinginkan perusahaan tidak sebanding dengan jumlah permintaan atau pesanan yang masuk.

2. Waktu Kerja

Karyawan tidak mampu menghasilkan target yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, sebab pada setiap waktu anggaran tutup buku pada tiap periodenya, karyawan tetap tidak mampu mencapai hasil yang diinginkan. Maka hal ini diidentifikasi bahwa karyawan tidak mampu memanfaatkan waktu anggaran kerjanya dengan baik.

3. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang intensif, sehingga karyawan yang melakukan kegiatan operasional menjadi kurang terawasi dengan baik, dengan demikian aktivitas kerja yang dilakukan karyawan menjadi kurang terkoordinir.

b. Variabel Motivasi Kerja (X1)

1. Kebutuhan

Karyawan menjadi kurang bergairah dalam bekerja, karena merasa kurang terpenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Keadilan

Perusahaan tidak adil dalam memberlakukan karyawan, karena antara sesama karyawan yang bekerja dalam tugas yang sama, namun digaji dengan cara yang berbeda, tergantung berapa lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan (senioritas).

3. Harapan

Perusahaan belum mampu memberikan harapan yang jelas kepada karyawan, karena status dan karir karyawan tidak ada harapan untuk

meningkat, sebab struktur organisasi yang sempit (karyawan operasional atau produksi, pemasaran, admin, SPV, manager operasional dan pemasaran). Sehingga karyawan kurang terdorong untuk berprestasi guna mengejar jabatan yang lebih tinggi.

c. Variabel Kepemimpinan (X2)

1. Kemampuan analisis

Pimpinan tidak mampu menganalisa keadaan atau kondisi karyawan yang melakukan kegiatan operasional kerja di lapangan, sehingga pimpinan tidak mampu memahami kondisi dan kesulitan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya.

2. Keterampilan berkomunikasi

Pimpinan kurang cakap dalam berkomunikasi, karena instruksi yang diberikan oleh pimpinan sulit dicerna dengan baik oleh karyawan, sehingga karyawan sering salah dalam menafsirkannya.

3. Kemampuan mendengar

Pimpinan sulit mendengar keluhan karyawan, karena pimpinan hanya memberikan perintah, namun saat adanya keluhan dan saran terkait perintah tersebut, pimpinan tidak pernah menggubrisnya.

a. Uji instrument

Uji instrument terdiri dari, uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam

melakukan fungsi ukurannya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

b. Uji Validitas

Uji validitas dengan metode Cronbach's Alpha nilai r hitung diwakili oleh nilai *corrected Item-Total Correlation*, dengan hasil sebagai berikut :

Pada uji validitas dengan metode *Cronbatch's Alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22. Dengan kriteria uji sebagai berikut :

- 1) Nilai $r_{tabel} = n-2$, dengan syarat 10%.
- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrument dikatakan valid.
- 3) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dikatakan tidak valid.

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan (indikator)	Rhitung	rtabel (n-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,608	0,3061	Valid
	Y.P2	0,704	0,3061	Valid
	Y.P3	0,608	0,3061	Valid
	Y.P4	0,534	0,3061	Valid
	Y.P5	0,531	0,3061	Valid
	Y.P6	0,550	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Komitmen Organisasi (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Pertanyaan (indikator)	Rhitung	r_{tabel} (n-2)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.P1	0,726	0,3061	Valid
	X1.P2	0,637	0,3061	Valid
	X1.P3	0,685	0,3061	Valid
	X1.P4	0,402	0,3061	Valid
	X1.P5	0,619	0,3061	Valid
	X1.P6	0,442	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Kepemimpinan (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kepemimpinan (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Variabel	Pertanyaan (indikator)	Rhitung	rtabel (n- 2)	Keterangan
Kepemimpinan (X2)	X2.P1	0,731	0,3061	Valid
	X2.P2	0,731	0,3061	Valid
	X2.P3	0,720	0,3061	Valid
	X2.P4	0,477	0,3061	Valid
	X2.P5	0,595	0,3061	Valid
	X2.P6	0,526	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas hasil pengolahan data variabel Kepemimpinan (X_2) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang

digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,628	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,702	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,627	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, pendidikan, bagian dan masa kerja.

Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 56 kuesioner yang dibagikan kepada responden (Karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1.	Laki-laki	31	55,4%
2.	Perempuan	25	44,6%
Total		56	100%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, menunjukkan bahwa 55,4% karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang berjenis kelamin laki-laki, dan 44,6% lainnya berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
1.	Tamatan SMA/SMK	31	55,4%
2.	Tamatan D3	7	12,5%
3.	Tamatan S1	18	32,1%
Total		56	100%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas, menunjukkan bahwa 55,4% karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang berpendidikan tamatan SMA, 12,5% merupakan tamatan D3 dan 32,1% lainnya merupakan tamatan S1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1.	< 1 Tahun	12	21,4%
2.	1-3 Tahun	25	44,6%
3.	> 3 Tahun	19	33,9%
Total		56	100%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, menunjukkan bahwa 44,6% karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang sudah bekerja selama 1-3 tahun, 33,9% bekerja selama > 3 tahun, dan 21,4% lainnya bekerja kurang dari 1 tahun.

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.8
Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kuantitas pendapatan tahunan yang ditargetkan perusahaan sudah tercapai.	7	5	8	31	5
		12,5%	8,9%	14,3%	55,4%	8,9%
2	Karyawan mampu memenuhi kuantitas pendapatan yang ditargetkan.	8	9	19	20	0
		14,3%	16,1%	33,9%	35,7%	0%
3	Waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan besarnya target yang ditetapkan.	6	4	24	21	1
		10,7%	7,1%	42,9%	37,5%	1,8%
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.	7	9	14	18	8
		12,5%	16,1%	25,0%	32,1%	14,3%
5	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah intensif.	4	20	23	7	2
		7,1%	35,7%	41,1%	12,5%	3,6%
6	Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan tidak menyimpang karena adanya pengawasan.	9	17	23	6	1
		16,1%	30,4%	41,1%	10,7%	1,8%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas, jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebanyak 12(21,4%)karyawan menyatakan kuantitas pendapatan tahunan yang ditargetkan perusahaan sudah tercapai, 8 (14,3%) masih meragukan kuantitas pendapatan tahunan yang ditargetkan perusahaan sudah tercapai, dan 36 (64,3%)karyawan menyatakan kuantitas pendapatan tahunan yang ditargetkan perusahaan tidak tercapai.

- 2) Sebanyak 17 (30,4%) menyatakan bahwa karyawan mampu memenuhi kuantitas pendapatan yang ditargetkan, 19 (33,9 %) masih meragukan karyawan mampu memenuhi kuantitas pendapatan yang ditargetkan, dan 20 (35,7%) menyatakan karyawan tidak mampu memenuhi kuantitas pendapatan yang ditargetkan.
- 3) Sebanyak 10 (17,8%) menyatakan bahwa waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan besarnya target yang ditetapkan, 24 (42,9%) masih meragukan waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan besarnya target yang ditetapkan, dan 22 (39,3) menyatakan waktu kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan besarnya target yang ditetapkan.
- 4) Sebanyak 16 (28,6%) menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, 14 (25,0%) masih meragukan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan 26 (46,4%) menyatakan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- 5) Sebanyak 24 (42,8%) menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah intensif, 23 (41,1%) masih meragukan pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah intensif, dan 9 (16,1%) menyatakan pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak intensif.
- 6) Sebanyak 26 (46,5%) menyatakan bahwa karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan tidak menyimpang, karena adanya pengawasan,

23 (41,1%) masih meragukan karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dan tidak menyimpang, karena adanya pengawasan, dan 7 (12,5) menyatakan karyawan menjadi lebih tidak bertanggung jawab dan menyimpang, karena adanya pengawasan.

Tabel IV.9
Motivasi Kerja(X1)

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik.	14 25,0%	12 21,4%	10 17,9%	16 28,6%	4 7,1%
2	Karyawan lebih bergairah dalam bekerja, karena merasa kebutuhannya tercukupi.	11 19,6%	17 30,4%	21 37,5%	6 10,7%	1 1,8%
3	Perusahaan adil dalam menggaji karyawan sesuai peraturan yang berlaku.	7 12,5%	11 19,6%	23 41,1%	13 23,2%	2 3,6%
4	Karyawan diberlakukan dengan adil, khususnya dalam hal penerimaan gaji yang layak dari perusahaan.	2 3,6%	4 7,1%	17 30,4%	30 53,6%	3 5,4%
5	Perusahaan sudah mampu membangkitkan harapan karyawan dalam bekerja.	9 16,1%	12 21,4%	6 10,7%	29 51,8%	0 0%
6	Karyawan memiliki harapan untuk meningkatkan status dan karirnya dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.	1 1,8%	10 17,9%	13 23,2%	29 51,8%	3 5,4%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas, jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebanyak 26 (46,4%) menyatakan bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik, 10 (17,9%) masih meragukan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik, dan 20 (35,7%) menyatakan perusahaan tidak memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik.
- 2) Sebanyak 28 (50%) menyatakan bahwa karyawan lebih bergairah dalam bekerja, karena merasa kebutuhannya tercukupi, 21 (37,5%) masih meragukan karyawan lebih bergairah dalam bekerja, karena merasa kebutuhannya tercukupi dan 7 (12,5%) menyatakan karyawan lebih bergairah dalam bekerja, karena merasa kebutuhannya tercukupi.
- 3) Sebanyak 18 (32,1%) menyatakan bahwa perusahaan adil dalam menggaji karyawan sesuai peraturan yang berlaku, 23 (41,1%) masih meragukan perusahaan adil dalam menggaji karyawan sesuai peraturan yang berlaku, dan 15 (26,8%) menyatakan perusahaan tidak adil dalam menggaji karyawan sesuai peraturan yang berlaku
- 4) Sebanyak 6 (10,7%) menyatakan bahwa karyawan diberlakukan dengan adil, khususnya dalam hal penerimaan gaji yang layak dari perusahaan, 17 (30,4%) masih meragukan karyawan diberlakukan dengan adil, khususnya dalam hal penerimaan gaji yang layak dari perusahaan, dan 33 (59%) menyatakan karyawan diberlakukan dengan adil, khususnya dalam hal penerimaan gaji yang tidak layak dari perusahaan .

- 5) Sebanyak 21 (37,5%) menyatakan bahwa perusahaan sudah mampu membangkitkan harapan karyawan dalam bekerja, 6 (10,7%) masih meragukan perusahaan sudah mampu membangkitkan harapan karyawan dalam bekerja, dan 29 (51,8%) menyatakan perusahaan sudah mampu membangkitkan harapan karyawan dalam bekerja.
- 6) Sebanyak 11 (19,7%) menyatakan bahwa karyawan memiliki harapan untuk meningkatkan status dan karirnya dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, 13 (23,2%) masih meragukan karyawan memiliki harapan untuk meningkatkan status dan karirnya dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, dan 32 (57,2) menyatakan karyawan memiliki harapan untuk meningkatkan status dan karirnya dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Tabel IV.10
Kepemimpinan (X2)

NO	PERYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan mampu menganalisa keadaan dan kondisi karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja.	1 1,8%	3 5,4%	5 8,9%	36 64,3%	11 19,6%
2	Karyawan tidak mendapatkan hambatan dalam bekerja, karena kondisi pekerjaan sudah direncanakan dengan baik oleh pimpinan.	4 7,1%	12 21,4%	20 35,7%	19 33,9%	1 1,8%
3	Pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas.	3 5,4%	8 14,3%	14 25,0%	31 55,4%	0 0%
4	Karyawan mampu memahami dan menafsirkan instruksi yang diberikan oleh pimpinan.	0 0%	3 5,4%	19 33,9%	33 58,9%	1 1,8%
5	Pimpinan terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan.	7 12,5%	9 16,1%	10 17,9%	30 53,6%	0 0%
6	Karyawan diberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran kepada pimpinan.	3 5,4%	14 25,0%	15 26,8%	23 41,1%	1 1,8%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas, jawaban responden untuk variabel disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebanyak 4 (7,2%) menyatakan bahwa pimpinan mampu menganalisa keadaan dan kondisi karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional

kerja, 5 (8,9%) masih meragukan pimpinan mampu menganalisa keadaan dan kondisi karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja, dan 47 (83,9) menyatakan pimpinan tidak mampu menganalisa keadaan dan kondisi karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja.

- 2) Sebanyak 16 (28,5%) menyatakan bahwa karyawan tidak mendapatkan hambatan dalam bekerja, karena kondisi pekerjaan sudah direncanakan dengan baik oleh pimpinan, 20 (35,7%) masih meragukan karyawan tidak mendapatkan hambatan dalam bekerja, karena kondisi pekerjaan sudah direncanakan dengan baik oleh pimpinan, dan 20 (35,7%) menyatakan karyawan mendapatkan hambatan dalam bekerja, karena kondisi pekerjaan sudah direncanakan dengan baik oleh pimpinan.
- 3) Sebanyak 11 (19,7%) menyatakan bahwa pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas, 14 (25,0%) masih meragukan pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas, dan 31 (55,4%) menyatakan pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas.
- 4) Sebanyak 3 (5,4%) menyatakan bahwa karyawan mampu memahami dan menafsirkan instruksi yang diberikan oleh pimpinan, 19 (33,9%) masih meragukan karyawan mampu memahami dan menafsirkan instruksi yang diberikan oleh pimpinan, dan 34 (60,7%) menyatakan karyawan tidak

mampu memahami dan menafsirkan instruksi yang diberikan oleh pimpinan.

- 5) Sebanyak 16 (28,6%) menyatakan bahwa pimpinan terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan, 10 (17,9%) masih meragukan pimpinan terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan, dan 30 (53,6%) menyatakan pimpinan tidak terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan.
- 6) Sebanyak 17 (30,4%) menyatakan bahwa karyawan diberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran kepada pimpinan, 15 (26,8%) masih meragukan karyawan diberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran kepada pimpinan, dan 24 (42,9%) menyatakan karyawan tidak diberikan kesempatan dalam menyampaikan keluhan dan saran kepada pimpinan.

5. Proses Pengujian

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0 For Windows dengan hasil output sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>
	B	Std. Error	Coefficients Beta
1 (Constant)	7,153	3,554	
X1	0,346	0,126	0,345
X2	0,297	0,170	0,219

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

$$Y = 7,153 + 0,346 X1 + 0,297 X2$$

Berdasarkan Tabel IV.11, menunjukkan bahwa koefisien regresi kinerja karyawan positif yaitu : 7,153 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi kerja dan kepemimpinan maka skor kinerja karyawan adalah 7,153, artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai motivasi kerja dan kepemimpinan bernilai nol (0).

Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif yaitu : 0,346, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif yaitu : 0,297, artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang, jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

b, Uji Hipotesis

1) Uji F (ANOVA)

Uji F (ANOVA) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12
ANOVA

		<i>Sum</i>	<i>of</i>	<i>Mean</i>		
<i>Model</i>		<i>Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	91,151	2	45,576	5,339	0,008 ^b
	Residual	452,402	53	8,536		
	Total	543,554	55			

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, dan $v_2 = n-k = 56-3 = 53$ (df yang sama seperti pada Tabel IV.13). Jadi nilai $F_{\text{tabel}} = 2,36$ (rumus Excel =FINV(0,1;2;56)).

Berdasarkan Tabel IV.12 ANOVA, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (5,339) > F_{tabel} (2,41)$ dengan tingkat sig.F $0,008^b < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang.

2) Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.13
Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	7,153	3,554		2,013	0,049
X1	0,346	0,126	0,345	2,751	0,008
X2	0,297	0,170	0,219	1,748	0,086

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k Maka : (df) = 0,1 (56-3) adalah 0,1 = 53. Jadi nilai $t_{tabel} = 1,67412$ (rumus Excel = TINV(0,1;53)).

Berdasarkan Tabel IV.13 dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $2,751 > t_{tabel} 1,67412$, dengan tingkat sig.t $0,008 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang

Nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan sebesar $1,748 > t_{tabel} 1,67412$, dengan tingkat sig.t $0,086 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang.

c. Uji koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.14
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,410 ^a	0,168	0,136	2,922

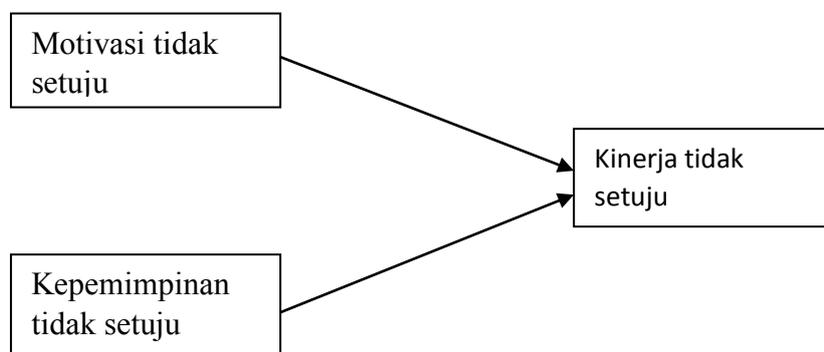
Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.14 di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,136

$\times 100\% = 13,6\%$, artinya variabel motivasi kerja dan kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 13,6%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 13,6\% = 86,4\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Studio Kreasindo Palembang.



Gambar IV.1
Pernyataan Responden

Dari hasil jawaban responden diperoleh jawaban terbanyak atau dominan yaitu tidak setuju, artinya responden menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan belum terlaksana dengan baik di PT Studio Kreasindo Palembang. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $F_{hitung} (5,339) > F_{tabel} (2,41)$ dengan tingkat sig. $F 0,008^b < 0,1$ (signifikan). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan

hasil analisis regresi linear berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Studio Kreasindo Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Studio Kreasindo Palembang. Artinya motivasi kerja dan kepemimpinan saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT.Studio Kreasindo Palembang, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 13,6% kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang, yang disebabkan rendahnya faktor motivasi kerja dan kepemimpinan. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel motivasi kerja dan kepemimpinan (Tabel IV.9 dan Tabel IV.10), yang memperlihatkan jawaban ketidak setujuan yang sangat tinggi begitu juga jawaban netral yang juga relative tinggi. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya motivasi kerja dan kepemimpinan di PT.Studio Kreasindo Palembang. Sehingga

berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah : (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3)rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini, sebab dalam teori teori tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Intan Sarah Putri Ayu Datul, Bambang Swasto Sunuharyo (2018), dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hatni Paciran Lamongan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dengan hasil yang sama-sama menunjukkan ada motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Sulasro (2017), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai dan implikasinya terhadap kepuasan karir (Study Empiric pada Kecamatan Semarang Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dengan hasil yang sama-sama menunjukkan ada motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Suali, S.E., M.M (2017), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hotel pasifik batam”. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dengan hasil yang sama-sama menunjukkan ada motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Studio Kreasindo Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,751) > t_{tabel} (1,67412)$, dengan tingkat $sig.t$ $0,008 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Studio Kreasindo Palembang. Hasil ini menandakan bahwa

apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah : (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3)rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini, sebab dalam teori tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014:323), motivasi kerja dengan hasil yang sama-sama menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan

dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut di PT. Studio Kreasindo Palembang.

Motivasi Kerja memiliki indikator kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, kemauan bekerja dan tanggung jawab. Dari indikator kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi maksudnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, harus didukung dengan kepercayaan yang kuat karyawan kepada perusahaan yaitu dengan ditepatinya janji-janji perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa memiliki kepercayaan kuat kepada perusahaan. Indikator kemauan bekerja maksudnya kesediaan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan indikator tanggung jawab maksudnya kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang tugaskan dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa karyawan bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan

perusahaan. Sebab dengan adanya perasaan kesatuan karyawan dengan perusahaan tersebut maka akan merangsang semangat kerja ketja karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, sehingga karyawan akan tergerak untuk bekerja secara aktif dan produktif guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, dengan demikian kinerjanya pun akan meningkat.

Dari hasil jawaban responden diperoleh jawaban terbanyak atau dominan yaitu tidak setuju, artinya responden menyatakan bahwa motivasi kerja belum terlaksana dengan baik di PT Studio Kreasindo Palembang. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Studio Kreasindo Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai t_{hitung} (1,748) > t_{tabel} (1,67412), dengan tingkat sig.t $0,086 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila kepemimpinan dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah : (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan

(3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kasmir tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini, sebab dalam teori tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2014:170), kepemimpinan dengan hasil yang sama-sama menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu. Tujuannya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah Sikap hormat karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan PT. Studio Kreasindo Palembang. Kepemimpinan memiliki indikator teladan pimpinan, waskat, dan sanksi hukuman. Dari indikator teladan pimpinan maksudnya yaitu harus memberi contoh yang baik, jujur adil serta sesuai kata dan perbuatan. Indikator waskat maksudnya adalah pengawasan melekat

berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan para karyawan secara langsung, oleh pimpinan. Sedangkan indikator sanksi hukuman maksudnya yaitu berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan agar semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa disiplin merupakan suatu kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sifatnya untuk mendisiplinkan karyawan, sebab kepemimpinan sebagai suatu bentuk dari realisasi sikap taat dan keteraturan karyawan terhadap perusahaan, mengenai nilai dan aturan yang ditetapkan perusahaan, yang salah satunya dapat ditempuh melalui keteladan pimpinan yang mampu membimbing karyawan agar lebih disiplin, pengawasan secara langsung pimpinan kepada karyawan sehingga membuat karyawan lebih giat bekerja, serta pemberian sanksi hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan. Sebagaimana hasil dari kedisiplinan itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin, maka akan berdampak pada timbulnya perilaku-prilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab, dengan demikian akan memperburuk arah pencapaian kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun.

Dari hasil jawaban responden diperoleh jawaban terbanyak atau dominan yaitu tidak setuju, artinya responden menyatakan bahwa kepemimpinan belum terlaksana dengan baik di PT Studio Kreasindo Palembang. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar $0,136 \times 100\% = 13,6\%$, artinya variabel motivasi kerja dan kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 13,6%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 13,6\% = 86,4\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Dwi Wahyu Wijiyani (2015), dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan antara variabel

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Grossy Sanjaya (2015), dengan judul Analisis pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek, secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek. Hasil uji F menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan, variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meri Oposma (2016), dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Windy Dyah Indriyani (2016) melakukan penelitian yang sejenis berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karya Indah Buana Surabaya. Rumusan penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KIB Karya Indah Buana Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda yang bertujuan untuk menghitung koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji goodness of fit

(uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil uji t menunjukkan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Silvia Ayu (2019), dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 37 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan adanya pengaruh positif kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Hasil uji F, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar. Hasil uji t, menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang. Hasil uji hipotesis melalui uji F (ANOVA) dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai $F_{hitung} (5,339) > F_{tabel} (2,41)$ dengan tingkat sig.F $0,008^b < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Studio Kreasindo Palembang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran, sebagai berikut :

1. PT. Studio Kreasindo Palembang memiliki tingkat kinerja yang rendah, sehingga pimpinan perusahaan harus mengatasi permasalahan rendahnya kinerja tersebut, dengan cara : memperjelas tujuan kerja yang ditetapkan kepada karyawan, dan menyesuaikan standar kerja yang dimiliki karyawan agar sesuai dengan ketentuan perusahaan, serta memfasilitasi alat dan sarana yang berfungsi dengan baik dan optimal.

2. Pimpinan PT. Studio Kreasindo Palembang diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawannya, dengan cara meningkatkan kepercayaan yang kuat pada diri karyawan, sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.
3. Pimpinan PT. Studio Kreasindo Palembang diharapkan untuk meningkatkan kepemimpinan karyawannya, dengan cara adanya kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya. Hal ini bertujuan agar mereka berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.