

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SALAM TV

Farouq Aufa Sembiring¹ Dody Salden Chandra, SE, MM²

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

ABSTRAK

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Salam TV Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Salam TV, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 41 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 5,841 lebih besar dari t table yaitu 2,022 dan juga karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.. dan juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 3,019 lebih besar dari t table yaitu 2,022 probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yang bernilai 0,511 atau 51,1%

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditanggguhkan oleh keberhasilan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya. Hasil baik

yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik tentunya pada upaya yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan seperti, kepemimpinan yang baik, motivasi yang cukup, motivasi yang diberikan secara terus menerus, gaji yang layak atau sesuai ketentuan oleh pemerintah, lingkungan kerja yang baik, adanya peluang karir, fasilitas kerja yang memadai, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan salah satu akses untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan adalah sifat perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kinerja sesuai yang telah ditetapkan Siswanto dalam (Sutrisno, 2013 hal.169). Kepemimpinan yang baik akan melahirkan hubungan kerja yang baik antara Pimpinan dengan bawahan. Peranan kepemimpinan pada perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para karyawannya dalam melaksanakan kegiatan operasional sesuai etika profesi kerja. Selain itu Pimpinan harus senantiasa memikirkan setiap proses operasionalnya, mencari setiap kendala yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpukunya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan.

Bila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini tentunya akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal pemunduran dari perusahaan. Jika hal ini terus terjadi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian finansial dan akan kesulitan untuk bersaing.

PT. Salam TV didirikan pada 1 Desember 2015, Salam TV mengudara melalui satelit Palapa D. PT. Salam TV yang berada di Tanjung Morawa KM.13 merupakan salah satu stasiun televisi yang berniat untuk membuat perubahan pada dunia pertelevisian khususnya di Indonesia.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Salam TV maka didapati beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah penulis banyak menemukan sebagian karyawan masih memiliki kinerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan sebagai tenaga kerja yang baik dikarenakan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.

Kurangnya motivasi yang didapat oleh karyawan, seperti kurangnya komunikasi sehingga menurunnya kerja sama antar tim, motivasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini harusnya jadi perhatian yang cukup penting bagi perusahaan demi tercapainya tujuan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Sungkono dan Rahmat Abdullah (2011) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang dihadapi oleh PT. Salam TV yang berhubungan dengan kepemimpinan yaitu pemimpin yang cenderung ingin bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan

segala kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu masih adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu.

LANDASAN TEORI

1) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Maslow (dalam Sutrisno 2012) menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Maslow (dalam Sutrisno 2012) Adalah kemampuannya untuk mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Sementara itu, segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013, hal.116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

- 1) Faktor intern:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan
 - d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan
- 2) Faktor Ekstern
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Motivasi yang memadai
 - c) Supervisi yang Baik
 - d) Adanya Jaminan Kerja
 - e) Status dan Tanggung Jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel

2) Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Ivancevich (2008 hal.413) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Menurut Fahmi (2013, hal.15) “Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komperensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012, hal. 390) mengemukakan ada 5 (lima) buah tipe kepemimpinan, yaitu:

- 1) Tipe Otokratis
- 2) Tipe Militeristis
- 3) Tipe Paternalistis
- 4) Tipe Kharismatik
- 5) Tipe Demokratis

3) Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Kinerja itu dinyatakan berhasil apabila hasil yang diberikan seseorang sesuai atau melebihi dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013, hal.172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) mengemukakan bahwa “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari pendapat para pemuka terdahulu, maka kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan dari setiap individu ataupun kelompok dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut. Untuk memberikan kinerja yang maksimal tentunya harus memiliki pegawai yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Ketepatan dalam bekerja dan mengikuti aturan kerja tentunya akan menciptakan hasil yang baik.

A. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal.13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada.

Menurut Wibowo (2007, hal.94) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus

diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Salam TV. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tampi (2014) hasil dari jurnal penelitian didapatkan bahwa: “motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal. 28) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV.

B. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji asumsi klasik

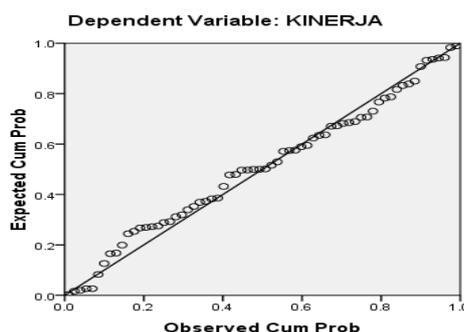
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

2) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

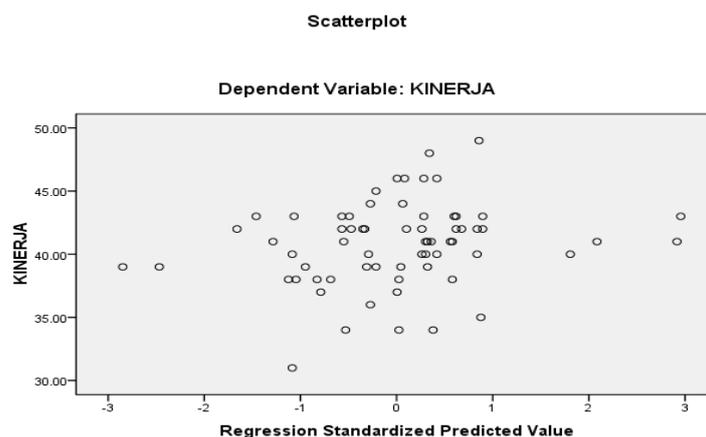
Tabel IV-9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.723	5.023		
Motivasi	.487	.084	.989	1.011
Kepemimpinan	.250	.083	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-10 Coefficients^a

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.723	5.023		.542	.591
	Motivasi	.487	.084	.663	5.814	.000
	Kepemimpinan	.250	.083	.344	3.019	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.723	5.023		.542	.591
	Motivasi	.487	.084	.663	5.814	.000
	Kepemimpinan	.250	.083	.344	3.019	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Motivasi Dengan Kinerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 5,814 dan signya adalah 0,000

$H_0 : \beta = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh kinerja di PT. Salam TV.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh kinerja di PT. Salam TV.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 5,814 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), di peroleh t tabel 2,022. didalam hal ini t -hitung = 5,814 $>$ t -tabel =2,022. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

2. Pengujian Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,019 dan signya adalah 0,005

$H_0: \beta = 0$, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 3,019 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($41-2=39$), di peroleh t tabel 2,022. didalam hal ini t -hitung = 3,019 $>$ t -tabel =2,022. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja di PT. Salam TV.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,005 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja di PT. Salam TV.

c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Motivasi dan Kepemimpinan Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV.12 Anova^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	122.145	2	61.072	19.839	.000 ^a
Residual	116.977	38	3.078		
Total	239.122	40			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

Tabel IV 13 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.715 ^a	.511	.485	1.75452

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,511 atau senilai 51,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (motivasi dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (motivasi dan kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PT. Salam TV. dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X1 (motivasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 5,814 > t\text{-tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja di PT. Salam TV. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja di PT. Salam TV

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”, artinya di PT. Salam TV motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survey terhadap pegawainya karena dorongan kebutuhan karyawan berbeda beda mengenai konsep motivasi yang mereka terima.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Berdasarkan penelitian Hasil penelitian Setiawan (2008, hal.13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X2 (kepemimpinan) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,019 > t\text{-tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja di PT. Salam TV. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja di PT. Salam TV.

Menurut Wibowo (2007, hal.94) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini juga menerima Hasil penelitian Setiawan (2008) membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Salam TV. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Motivasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 19,839 > f -tabel = 3,24. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan dengan PT. Salam TV. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja PT. Salam TV. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,511 atau senilai 51,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan motivasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan motivasi (imbalan). (Triton. 2010 hal 183).

Hal ini sejalan dengan penelitian Tampi (2014) hasil dari jurnal penelitian didapatkan bahwa: “motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiawan (2008, hal. 28) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salam TV.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X1) dan kinerja (Y) di PT. Salam TV. karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y) PT di PT. Salam TV. karena probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) di PT. Salam TV. dilihat dari R -squarenya adalah 51,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan dorongan dari dalam diri sendiri ataupun orang lain baik berupa financial ataupun non finansial sehingga kinerja maksimal dari pegawai akan bisa di munculkan, perlunya dilakukan perusahaan survey berkala demi meningkatkan motivasi yang diinginkan pegawai
2. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan kepemimpinan yang memiliki watak giat bekerja dan ulet,

di dalam hasil penelitian ini didapat perlunya seorang yang bisa memimpin dengan baik agar kinerja dari pegawai bisa mencapai potensi penuh

3. Kinerja di PT Salam TV akan meningkat jika pihak manajemen bisa mencari tahu apa yang menjadi dorongan utama para pegawai dalam bekerja dalam hal ini banyak motivasi internal yang mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, seperti ingin mendapat pengakuan juga ini mendapat promosi kenaikan jabatan, kemudian dibutuhkan juga pemimpin yang demokratis agar bisa menerima semua aspirasi dari bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Medan : Ciptapustaka Media Perintis
- Colquitt, Lepine dan Wesson (2011), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung Alfabeta.
- Hasibuan (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi : Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Edisi Kedua*, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich John M, dkk (2008), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jakarta*: Erlangga.
- Juliandi dan Irfan (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung. Cita Pustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Noor, Juliansyah. (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*.Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Siswanto, (2008), *Pengantar Manajemen*, Cetakan Keempat, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiawan, Kharisma. 2008, “*Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian bengkel PT. Namosco Pemuda Semarang*
- Siagian (2013), *Kepemimpinan, dan Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia group.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2013), *Kepemimpinan*. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia Group Q
- Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group. Dharma
- Terry, R. George dan Rue. E. Leslie, (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Tampi, Bryan Johannes (2014), *Motivasi dan Kepemimpinan*, “Acta Diurna” Volume III. No.4.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.