



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARDOXINDO INTERBUANA

Rahmat Santoso
rahmatsantoso006@gmail.com

Nenny Anggraini
nennysus@yahoo.com

Lukas Tarigan
lukastigan@gmail.com

Abstract

Leadership is an important element in a company, because in the absence of leadership from a leader so the company will suffer at set back. Basically of every leader has a different behavior in the lead. Or offen call of leadership. Leadership which is run by a leader in infiuencing the behavior of other in accordance with his wishes was fiuenced by the nature of the leader. Leaders with the good leadership will create high motivation within each subordinate, so that with motivation will a rise morale can improve the performance of subordinates. The purpose of this study is to know the relationship of leadership and motivation with employee performance on PT. Cardoxindo Interbuana. This research is descriptive – korelasional with up to to 30 people/responden and data were analyzed using analysis Rank Spearman and analysis multivariat Pearson Product Moment. The results showed that (1) There is a significant relationship between the leadership employee performance PT. Cardoxindo Interbuana with Rank Spearman correlation coefficient of 0,831 which means the relationship between the two variabels is quite strong and is positive. (2) There is a significant relationship between motivation and employee performance PT. Cardoxindo Interbuana with Rank Spearman correlation coefficient of 0,845 so that is better the motivation that is created also increase the performance of employees, which means the relationship between the two variable is strong and positive value. (3) There is a significant relationship between the leadership and motivation of employee performance PT. Cardoxindo Interbuana with Pearson Product Moment correlation coefficient of 0,877. The third variable which means the relationship is strong and positive. The analysis showed that leadership have a positive relationship to employee performance. The motivation was positively related to employee performance. With three variable that have a positive relation.

Keywords: leadership, motivation and employees performance.

I. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23). Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia

yang dimiliki (Sudarmoto, 2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003:223) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Du Brin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana pemimpin dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmato,2009:133). Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. (Anoraga, 2003:77). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004:141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pemimpin atau manajer, karena seorang pemimpin atau manajer harus bekerja dan melalui orang lain. Demikianlah pula dengan yang terjadi di PT.CARDOXINDO INTERBUANA, yang bergerak di bidang distribusi yaitu barang matrial berupa baut dan mur, serta mengalami permasalahan yang terkait dengan SDM nya khususnya mengenai kinerja karyawannya. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul : “Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cardoxindo Iterbuana”.

II. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana ?

2. Apakah terdapat hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana ?
3. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana ?

III. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana.

IV. URAIAN TEORITIS

A. Pengertian Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Kepemimpinan menurut Rivai (2002), bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan di luar situasi itu. Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Adapun teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas, dan berorientasi orang (dalam Mas'ud, 2004) pemimpin senang menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan, pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan apabila bawahan melakukan kesalahan, pemimpin memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, pemimpin sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dan pemimpin mempengaruhi cara pandang untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

a. Teori-teori motivasi

Ada beberapa teori tentang Motivasi:

a. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologikal seperti : “kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

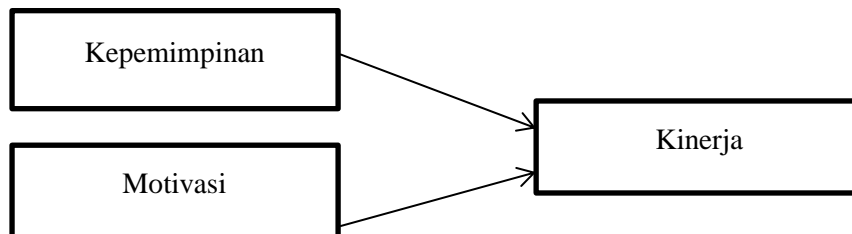
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi terhadap krisis yang serius. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tetuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu kelompok individu. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif. Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

B. Kerangka Pemikiran

Gambar 1



V. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan atau desain penelitian menurut Umar (2008:4) adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir.

B. Lokasi Penelitian

PT. CARDOXINDO INTERBUANA berlokasi di Jalan Prancis Gudang 8 No. 8NS, Dadap, Tangerang – 15211, Indonesia. Dilaksanakan dari bulan Maret 2016.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cardoxindo Interbuana yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:120) mengenai sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana yang berjumlah 30 orang yang merupakan keseluruhan populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2012:124), *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggotapopulasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi di jadikan sample penelitian semuanya.

D. Definisi Operasional, Variabel dan Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009). Indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas, dan berorientasi orang (dalam Mas'ud, 2004).

2. Motivasi (X_2)

Menurut Zainun (1990) menjelaskan motivasi yaitu proses atau faktor yang mendorong untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi. Karena, jika kebutuhannya terpenuhi maka seorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Berikut indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) berdasarkan teori motivasi hierarki kebutuhan Abraham Maslow (dalam Mas'ud, 2004).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2001:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini gunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert (*Likert's Summated Ratings*) sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban Setuju diberi bobot 4
- c. Jawaban Netral diberi bobot 3
- d. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

F. Proses Pengumpulan Data

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2010:137) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel dan internet.

2. Metode Pengumpul Data

Cara yang digunakan untuk mengumpul data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Menurut Walgito (2010:172) Angket atau *Questionnaire* adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Data angket digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapaun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih.

G. Teknik Pengolahan Data

Terdapat beberapa metode pengolahan data, yaitu :

1. Editing

Editing data merupakan proses pengecekan atau pemeriksaan kembali seluruh angket atau data yang telah dikumpulkan atau melihat apakah ada kesalahan atau tidak.

2. Coding

Coding merupakan kegiatan penentuan skor atau nilai berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian dikelompokkan dalam kategori yang sama dengan menggunakan skala likert.

3. Tabulating

Setelah diedit dan diberi skor, data yang ada disusun dalam bentuk tabel frekuensi untuk melihat sebaran datanya agar mudah dimengerti dan dianalisa.

4. Skoring

Proses skoring adalah kegiatan mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Dalam penentuan skor digunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat ataupun persepsi responden terhadap suatu objek.

H. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner memenuhi syarat valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. sedangkan menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*Level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah *valid* sebagai pembentuk indikator. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono (2011:183), dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut Ghazali (2011:133), jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008:64).

Sedangkan menurut Suharsimi (2006:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi data hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana.
2. H2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi. Hal ini berarti adanya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi di PT. Cardoxindo Interbuana.
3. H3 : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Cardoxindo Interbuana.

VI. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja, karakteristik responden ini dapat dijelaskan pada tabel VI-1 sebagai berikut :

TABEL VI-1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1. Usia Responden	1. 20-25 Tahun	1	3,3 %
	2. 26-30 Tahun	5	15,7 %
	3. ≥ 35 Tahun	24	80 %
2. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	18	60 %
	2. Perempuan	12	40 %
3. Pendidikan	1. SMA atau yang setaraf	7	23,3 %
	2. Sarjana Lengkap (S1)	22	73,4 %
	3. Master (S2)	1	3,3 %
4 Masa Kerja	1. 0-1 Tahun	0	0
	2. 2-3 Tahun	3	10 %
	3. 4-5 Tahun	7	23,3 %
	4. >5 Tahun	20	66,7 %

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Berdasarkan tabel VI-1 di atas diketahui bahwa, sebagian besar responden berumur ≥ 35 tahun, berjenis kelamin laki-laki, pendidikan paling banyak sarjana lengkap (S1), dan masa kerja > 5 tahun yang bekerja di PT. Cardoxindo Interbuana.

A. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner atau angket sudah memenuhi syarat *valid* dan reliabel atau belum. Hasil jawaban pada kuesioner selanjutnya ditabulasi dan dianalisa untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitasnya seperti penjelasan berikut ini :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), *valid* berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, serta mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh bisa sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Hasil pengujian validitas butir pernyataan instrumen kepemimpinan ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

TABEL VI-2
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN KEPEMIMPINAN

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Validitas
1	0,651	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,655	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,870	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,810	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,598	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Berdasarkan tabel VI-2 diketahui bahwa 6 pernyataan pada kuesioner kepemimpinan adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,361). Hasil pengujian validitas butir pertanyaan instrumen motivasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

TABEL VI-3
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN MOTIVASI

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Validitas
1	0,575	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,643	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,809	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,843	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,821	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,736	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,607	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Berdasarkan tabel VI-3 diketahui bahwa 7 pernyataan pada kuesioner motivasi adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,361).

TABEL VI-4
PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN
KINERJA KARYAWAN

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Validitas
1	0,487	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,614	0,361	r hitung > r tabel	Valid

3	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,872	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,847	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Berdasarkan tabel VI-4 diketahui bahwa 9 pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,361).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Menurut sugiyono (2011:121), hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* dan pengambilan keputusan jika α positif dan $\alpha > r_{tabel}$ (0,361) maka instrumen reliabel.

TABEL VI-5
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Butir Pernyataan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan	6	0,801	Reliabel
Motivasi	7	0,894	Reliabel
Kinerja	9	0,831	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Tabel VI-5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> r_{tabel}$ (0,361). Hal ini berarti semua variabel variabel memiliki instrumen yang reliabel. Dengan demikian pernyataan setiap variabel dapat dijadikan pernyataan pada kuesioner penelitian. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

3. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* :

1. Korelasi *Rank Spearman* antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

TABEL VI-6
KORELASI RANK SPEARMAN

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Pearson Correlation	Kepemimpinan	1	.831
	Kinerja Karyawan	.831	1
Sig. (1-tailed)	Kepemimpinan	.	.000
	Kinerja Karyawan	.000	.
N	Kepemimpinan	30	30
	Kinerja Karyawan	30	30

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Berdasarkan tabel VI-6 menguraikan hasil koefisien korelasi *Rank Spearman* antara kepemimpinan dengan motivasi. Hubungan antara kedua variabel memperoleh koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,831. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

2. Korelasi *Rank Spearman* antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

TABEL VI-7
KORELASI RANK SPEARMAN ANTARA MOTIVASI
DAN KINERJA KARYAWAN

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Pearson Correlation	Motivasi	1	0,845
	Kinerja Karyawan	0.845	1
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	.000
	Kinerja Karyawan	.000	.
N	Motivasi	30	30
	Kinerja Karyawan	30	30

Sumber : Data diolah SPSS Ver. 21

Berdasarkan tabel VI-7 menguraikan hasil koefisien korelasi *Rank Spearman* antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hubungan antara kedua variabel memperoleh koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,845. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

4. Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Cardoxindo Interbuana. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $r_{s1} = 0$

tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ho : $r_{s1} \neq 0$

terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. kriteria pengujian hipotesis dengan uji $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya ada hubungan signifikan. Berdasarkan tabel IV-6 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar (0,831). Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat cukup kuat dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,831^2 \times 100\% = 69.05\%$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Catdoxindo Interbuana.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Cardoxindo Interbuana. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $r_{s2} = 0$

tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Ha : $r_{s2} \neq 0$

terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis dengan uji $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan signifikan. Berdasarkan tabel IV-7 diperoleh koefisien *Rank Spearman* variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,845. Nilai koefisien korelasi tersebut

menunjukkan bahwa korelasi variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar $r^2 \times 100\%$ atau $0,845^2 \times 100\% = 71,40\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan di PT. Cardoxindo Interbuana. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : r_{s3} = 0$

tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara simultan dengan kinerja karyawan.

$H_a : r_{s3} \neq 0$

terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi secara simultan dengan kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis dengan uji $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan signifikan. Menurut Sugiyono (2011:235), untuk mencari pengaruh dua variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus korelasi ganda *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

$$R_{yx_1 x_2} = \frac{\sqrt{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2 r yx_1 r yx_2 r x_1 x_2}}{1 - r^2 x_1 x_2}$$

VII. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,831. Artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Cardoxindo Interbuana. Hal ini menggambarkan bahwa peranan dari seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi cukup dominan.
2. Motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,845. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
3. Kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,877. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi maka semakin besar pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga
- Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks, Jakarta, 2005
- Kartono Kartini. 1994. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: CV. Rajawali.
- Malayu S.P Hasibuan. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Randy Mars. 2014. Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rosyadi, Imran. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini. Tersedia: <http://core.ac.uk/download/pdf/18605730.pdf>, 2013
- Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja gratindo Persada.
- Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Makasar 2014.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tony, Wijaya, Cepat menguasai SPSS 21 Cahaya Atma, Yogyakarta, 2011.