



## **HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. COSMAX INDONESIA**

### ***THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. COSMAX INDONESIA***

Dian Esterlita Silitonga

[esterlitasilitonga@gmail.com](mailto:esterlitasilitonga@gmail.com)

Hotner Tampubolon

[hotnertampobolon@yahoo.com](mailto:hotnertampobolon@yahoo.com)

Ramot P. Simanjuntak

[Ramot\\_p\\_simanjuntak@yahoo.com](mailto:Ramot_p_simanjuntak@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

#### ***Abstract***

*The research aims to determine how the relationship between the role of leadership and work motivation on improving employee performance at PT. Cosmax Indonesia. The data employed in this study are both primary and secondary data, and it is a quantitative study. Primary data is done by distributing questionnaire statements to respondents with a sample of 53 employees, and secondary data through company profiles, books and journals that support the research. The analytical method used is non-parametric statistics using SPSS software. The hypothesis used to determine the relationship between variables is Spearman rank correlation analysis and t test.*

*Based on the results of the study, it shows that there is a significant positive relationship between the role of leadership on improving employee performance as shown by the obtained t count (3.784) > t table (2.021), with a spearman rank correlation value of 0.468. There is a significant positive relationship between work motivation and employee performance as shown by the obtained t count (3.772) > t table (2.021), with a Spearman rank correlation value of 0.467.*

*The author's suggestions regarding the role of leadership, leaders in companies need to improve their role in providing motivation, have a high participation spirit to help employees and be open to receiving ideas and input from employees. Regarding work motivation, companies need to improve again in providing work motivation to employees by providing training and career development to employees, giving awards for the work obtained by employees, and paying more attention to the work climate in the company. Regarding employees, it is good for employees in the company to be able to work together and help each other in doing work in order to achieve company goals.*

***Keyword : Leaderssship, Work***

## A. Pendahuluan

### 1. Latar belakang penelitian

Di era globalisasi, persaingan bisnis antar perusahaan menjadi semakin kompetitif baik lokal maupun global, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu menjaga dan meningkatkan kualitas pada kinerja karyawan untuk mampu bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Bangun (2012:4) “salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Sumberdaya manusia dapat dikatakan sebagai aset perusahaan yang paling berharga dan mempunyai peranan penting diperusahaan, berfungsi sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol aktivitas perusahaanbisa mencapaiitujuannperusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka setiap perusahaan mengingini sumberdaya manusia yang dapat memberikan hasil berkualitas tinggi.

PT. Cosmax Indonesia merupakan perusahaan kosmetik asal korea. Dimana dalam era globalisasi persaingan dunia industri kosmetik semakin kompetitif, hal tersebut juga dinyatakan oleh Kementrian Perindustrian yang menyampaikan bahwa sektor kosmetik tumbuh signifikan pada tahun 2020. Menghadapi persaingan yang semakin kompeitif di era globalisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Permasalahannya adalah kinerja karyawan belum optimal. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya peran kepemimpinan dan motivasi kerja di perusahaan tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan tergantung bagaimana peran kepemimpinan dan motivasi kerja pada perusahaan.

Peran kepemimpinan sangat berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena pemimpin yang berhasil yaitu pemimpin yang dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seseorang untuk memenuhi tujuan perusahaan. Maka dapat dilihat bahwa peran kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan karyawan dilihat dari hasil kerja yang berkualitas dan hal itu dilihat dari sebagaimana pemimpin tersebut berperan dan menggerakkan bawahannya dalam tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dan pemimpin itu dalam memotivasi setiap individu. Begitu juga dengan motivasi kerja, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, karena motivasi kerja yaitu suatu usaha yang dapat membangkitkan, menggerakkan, dan meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan yaitu mampu menghadapi persaingan perusahaan, dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam hubungannya terhadap peningkatan kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk dikaji. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Hubungan peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cosmax Indonesia”.

### 2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

- a. Apakah terdapat hubungan antara peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Cosmax Indonesia?
- b. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Cosmax Indonesia?

### 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia.

- a. Untuk mengetahui hubungan antara peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia.
- b. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Peran kepemimpinan

Menurut Napitupuli et.al., (2019:6) “peran kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam situasi tertentu”. Menurut (Tobing, et.,al 2020) “Sukses tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dari keberhasilan para pemimpin menggerakkan anggota untuk mengikuti atau menjalankan perintah yang dikehendaki”.

Menurut (Bukit, et.,al 2017), ada tiga peran kepemimpinan, yaitu sebagai berikut.

#### a. *The vision role*

“Seorang pemimpin memiliki peran yang memiliki visi yang kuat dimana hal tersebut menjadi suatu arahan untuk masa depan organisasi. Dengan kata lain pernyataan visi harus dapat menarik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

#### b. Peran pembangkit semangat

Salah satu peran seorang pemimpin adalah peran pembangkit semangat kerja dengan cara memberikan pujian dan dukungan kepada anggotanya.

#### c. Peran menyampaikan informasi

Informasi merupakan dasar dari kualitas perusahaan. Tugas seorang pemimpin yaitu mengkomunikasikan informasi baik di dalam maupun di luar organisasi. Informasi yang harus disampaikan sedemikian rupa untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan manfaat yang diharapkan”.

Menurut Lian (2017:148) dimensi dan indikator peran kepemimpinan sebagai berikut:

#### a. “Perilaku kepemimpinan

- 1) Seorang pemimpin harus memiliki peranan yang baik
- 2) Dapat menjadi teladan bagi bawahannya.
- 3) Sebagai insipator
- 4) Sebagai pemandu arah
- 5) Mudah dimengerti

- b. Kemampuan manajerial
  - 1) Seorang pemimpin memiliki peran dalam mengatasi masalah
  - 2) Mengalokasikan sumberdaya manusia, penempatan sumber daya manusia dengan tepat
  - 3) Partisipatif
  - 4) Mampu mencintapkan kondisi kerja yang baik.
- c. Pemberian motivasi
  - 1) Seorang pemimpin memiliki peran dalam menggerakkan,
  - 2) Membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahannya.
  - 3) Memberi evaluasi”.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut (Lian, 2017) “motivasi kerja merupakan dorongan untuk membangkitkan semangat dan antusiasme dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga tercapailah tujuan”. Sedangkan menurut (Saraswati dan Siregar, 2015) “motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Peterson dan Plowman sebagaimana dikutip oleh Hasim (2019:21), tujuan orang mau bekerja karena ada faktor dan keinginan sebagai berikut.

- a. Keinginan untuk hidup
  - “Keinginan terbesar setiap individu adalah untuk hidup, orang mau bekerja untuk bertahan dan melanjutkan hidup nya.
- b. Keinginan untuk suatu posisi
  - Seseorang mau bekerja karena ingin memiliki suatu posisi di perusahaan karena itu adalah keinginan sebagian besar orang mau bekerja.
- c. Keinginan akan kekuasaan
  - Seseorang ingin bekerja karena menginginkan kekuasaan di perusahaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yang ada di perusahaan.
- d. Keinginan akan pengakuan
  - Setiap pekerja memiliki motif keinginan tertentu, salah satu yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah keinginan akan pengakuan dan kepuasan atas hasil kerja yang diraih”.

Dimensi dan indikator motivasi kerja Menurut *ERG Theory* sebagaimana dikutip oleh (Lian, 2017), untuk mengukur motivasi kerja dapat menggunakan dimensi dan indikator sebagai berikut.

- a. Eksistensi (*Existence*)
  - 1) Pemenuhan kebutuhan dasar
  - 2) Pemenuhan kebutuhan keamanan
  - 3) Menerima tunjangan-tunjangan lain
  - 4) Mendapat jaminan kerja
- b. Hubungan (*Relatedness*)
  - 1) Interaksi dengan lingkungan
  - 2) Pengawasan

- 3) Berorganisasi
- c. Pertumbuhan (*Growth*)
  - 1) Pengembangan potensi diri
  - 2) Variasi kerja
3. Kinerja karyawan

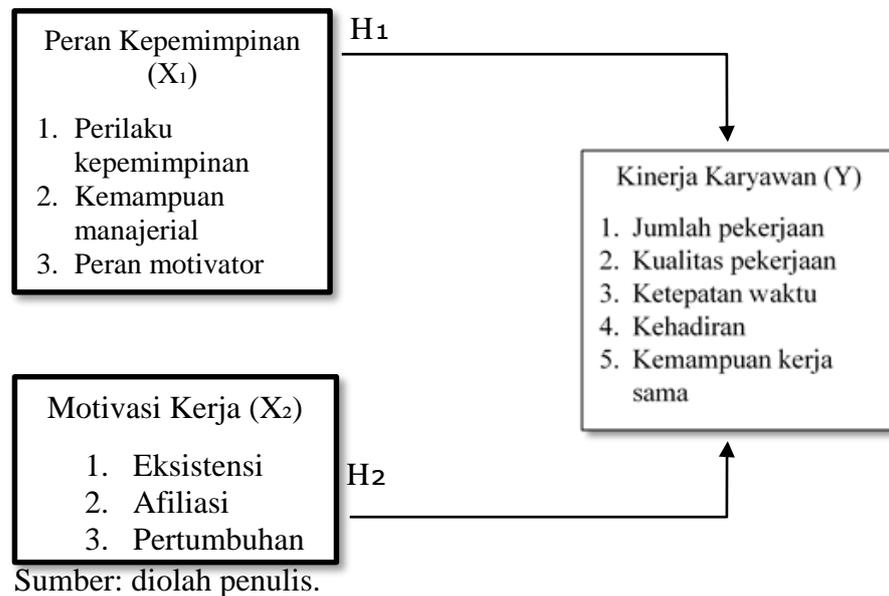
Menurut Bangun (2013:231) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan atau pun standar pekerjaan”.

Dimensi dan Indikaor kinerja karyawan menurut Bangun (2012:233) “untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator” sebagai berikut.

  - a. “Jumlah pekerjaan
    - 1) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
  - b. Kualitas pekerjaan
    - 1) Setiap tugas/pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.
    - 2) Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan
    - 3) Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan mekanisme perusahaan
  - c. Ketepatan waktu
    - 1) Pengelolaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas nya dengan waktu yang ditentukan dan tidak mengalami keterlambatan pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan.
  - d. Kehadiran
    - 1) Tingkat kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tertentu sesuai dengan waktu yang ditentukan.
  - e. Kemampuan kerja sama
    - 1) Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya”.
4. Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian hubungan antar vaariabel, riset terdahulu dan teori yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel penelitian guna mendapatkan kerangka konsep penelitian, digambarkan sebagai berikut.

GAMBAR.1 KERANGKA PEMIKIRAN



## 5. Hubungan antar variabel

### a. Hubungan peran kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan peran kepemimpinan, di saat menghadapi persaingan yang cukup ketat agar perusahaan tidak kalah saing dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, hal tersebut mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan meningkat pastinya akan berdampak baik bagi perusahaan, adapun faktor yang memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan salah satunya adalah peran kepemimpinan perusahaan. Hubungan antara peran kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat positif karena keduanya memiliki pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tugas utama seorang pemimpin yaitu berusaha bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

Secara empirik didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Dasaad (2016) mengenai hubungan pemimpin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa peran pemimpin secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### b. Hubungan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Salah satu faktor mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. "Motivasi merupakan dorongan terhadap proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan unsur yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan". (Wibowo sebagaimana dikutip Inaray et.al., 2016:461).

Dengan adanya motivasi kerja di perusahaan akan mendorong karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik, karena itu akan timbul kepuasan kerja

pada karyawan. Antusiasme, semangat, dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan di tempat kerja jika mereka dimotivasi dengan benar. Peningkatan gairah, semangat, dan loyalitas di tempat kerja akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Seseorang dengan motivasi kerja yang buruk tidak akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak akan berusaha untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Secara empirik didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Subariyanti, 2017) dan (Inaray, et.,al 2016) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasikerja secara parsial memiliki hubungan ataupun pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Metode Penelitian

#### 1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini membahas tentang korelasi antara peran kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia. Yang berlokasi di Jl. Raya Bogor KM 26.4 RT 003/RW 007, Kelurahan Ciracas, Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur 13740 DKI Jakarta, Indonesia. Dan penelitian ini dilakukan terhitung mulai bulan Maret sampai Juni 2021.

#### 2. Populasi dan sampel

##### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya.” Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Cosmax Indonesia yang berjumlah 113 orang.

##### b. Sampel dan teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.” Menurut Sugiyono (2016:82) “*simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu”. *Simple random sampling* dengan memerlukan rumus dari Taro Yamane ini untuk menentukan sampel, yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$d$  = presisi yang ditetapkan 10%

Perhitungan:

$$n = \frac{113 \text{ orang}}{113(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{113 \text{ orang}}{2.13} = 53 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil rumus Taro Yamane di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 53 orang, untuk dijadikan sampel penelitian.

### 3. Definisi operasional variabel

“Menurut Sugiyono (2016:39) variabel penelitian merupakan sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk meninjau dan kemudian diambil kesimpulannya.” Penelitian ini memerlukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang menjadi operasional variabel, yaitu sebagai berikut.

#### a. Peran kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan adalah sebagai alat, cara, upaya, proses, dan kemampuan seorang pemimpin yang memiliki gaya, peran, fungsi, dan tugas untuk mempengaruhi perilaku, dan kinerja bawahannya dengan memberikan dorongan, bimbingan, arahan, menggerakkan, membangkitkan semangat untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

#### b. Motivasi kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja ialah suatu sikap dan nilai-nilai kekuatan yang mendorong bisa menentukan arah, membangkitkan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan pemuasan kebutuhan, dan penghargaan kepada karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan.

#### c. Kinerja karyawan ( $Y$ )

Kinerja karyawan merupakan perilaku kerja karyawan dalam meningkatkan efektifitas kerja, mengembangkan usaha kerja dan hasil pencapai kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai atau melebihi standar pekerjaan di perusahaan agar mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

### 4. Jenis dan sumber data

#### a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini memerlukan data kuantitatif ialah data yang diperoleh dengan menyerahkan daftar pernyataan (kuesioner) kepada responden. Pada penelitian ini, hal yang dibutuhkan sebagai data kuantitatif yaitu karyawan perusahaan.

#### b. Sumber data

Sumber data yang dibutuhkan pada penelitian ini berdasarkan sumber nya, yaitu.

##### 1) Data primer

Menurut (Sugiyono, 2016) “data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data primer ialah jenis data yang diukur langsung dari sumbernya berupa informasi. Penyebaran kuesioner kepada responden menjadi metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini.

##### 2) Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016) “data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Biasanya data ini dikumpulkan

melalui orang lain, ataupun data yang sudah ada. Sumber data diperoleh pada penelitian ialah dari sumber.

5. Teknik pengumpulan data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan, sebagai berikut.

a. Kuesioner

Kuesioner ialah instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang bertujuan buat mendapatkan informasi dari responden

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dimana memperoleh datanya melalui buku, jurnal ilmiah, makalah serta berasal asal data lainnya yang berafiliasi dengan penelitian ini.

6. Metode pengolahan data

a. *Editing*

Pengecekan ulang data yang sudah terkumpul buat mengetahui kelengkapan data.

b. *Coding*

Menentukan skor ataupun nilai berupa angka pada tanggapan dari kuesioner, kemudian menggunakan skala *likert* untuk memasukannya ke dalam kategori yang sama.

c. *Tabulating*

Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk angka serta ditempatkan pada tabel agar pembaca dapat melihat hasil penelitian lebih jelas.

d. *Scoring*

Dalam menentukan skor, jawaban dari tiap *item instrument*, menggunakan skala *likert* dapat mengukur pandangan dari responden terhadap objek tertentu. Skala *likert* umumnya disusun dari nilai yang tertinggi sampai nilai terendah. Untuk kebutuhan analisis kuantitatif, berikut jawaban dapat diberi skor sebagai berikut.

“Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Ragu-ragu	(RG)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1”.

7. Pengujian instrumen

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2016:183) “validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.”. Uji validitas bisa dihitung dengan memakai rumus *product moment correlation*, sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

“ $r_{xy}$  = koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

$x_i$  = skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

$y_i$  = skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

$n$  = jumlah sampel”.

Pengambilan hasil uji validitas menggunakan perbandingan hasil dari korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Metode ini digunakan untuk memenuhi uji validitas dengan melakukan hubungan antar skor setiap item. Untuk mendapatkan skor tiap-tiap pernyataan dinyatakan valid atau tidak, maka ditetapkan sebagai berikut.

1) “Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid”.

#### b. Uji reliabilitas

Menurut Kurniawan (2016:97) “uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti.” Adapun “pengujian reliabilitas dengan memakai teknik *cronbach's alpha*” (Arikunto sebagaimana dikutip Juliandi et.al., 2014:82), dengan rumus yang dipakai, sebagai berikut.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r$  : reliabilitas instrument

$k$  : banyak butir pertanyaan

$\sigma b^2$  : varians total

$\sum \sigma b^2$  : jumlah varian butir

“Perhitungan reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*, di mana hal tersebut dapat dilihat, sebagai berikut.

1) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,6 maka instrument dinyatakan reliabel.

2) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $<$  0,6, maka suatu instrument dinyatakan tidak reliabel”.

#### 8. Pengujian hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis yang disajikan menggunakan korelasi *rank spearman* dan uji  $t$ .

##### a. Analisis korelasi *rank spearman*

Menurut Sugiyono (2008:356) “korelasi *rank spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis pada masing-masing variabel.” Adapun rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

- $r_s$  : koefisien korelasi Spearman Rank  
 $n$  : jumlah sampel  
 $b_i^2$  : selisi *rank*

“Kriteria pengujian hipotesis:

- 1) Jika  $r_s$  positif, maka peran kepemimpinan dan motivasi kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan, semakin dekat dengan  $r_s + 1$  maka semakin kuat korelasinya.
- 2) Jika  $r_s$  negatif, maka peran kepemimpinan dan motivasi kerja berkorelasi negatif dengan peningkatan kinerja karyawan, semakin dekat dengan  $r_s - 1$  maka korelasinya semakin kuat.
- 3) Apabila  $r_s$  bernilai nol, maka peran kepemimpinan dan motivasi kerja tidak menunjukkan korelasi dengan kinerja karyawan.
- 4) Jika  $r_s + 1$  atau  $-1$ , maka peran kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan korelasi positif dan negative sempurna terhadap peningkatan kinerja karyawan”.

b. Uji signifikan t-test

“Untuk menguji hipotesis serta mengetahui hubungan kedua variabel signifikan atau tidak, maka perlu diuji signifikannya menggunakan rumus t” (Sugiyono, 2016:187). Rumus yang diperlukan untuk mencari t hitung, sebagai berikut.

$$t = \frac{r_s \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

Keterangan:

- $n$  : jumlah sampel  
 $r_s$  : koefisien korelasi rank spearman

“Pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel atau nilai signifikansi (Sig. (2-tailed))  $\geq$  taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya hubungan tidak signifikan.
- 2) Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel atau nilai signifikansi (Sig. (2-tailed))  $<$  taraf signifikan 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya hubungan signifikan.  
 Diketahui  $t$  tabel pada taraf signifikan 0,05 jumlah sampel ( $n$ ) 53, dan derajat bebas ( $db$ ) =  $n-2 = 51$  untuk pengujian dua arah adalah 2,021”.

## D. Analisis dan Pembahasan

### 1. Gambaran umum perusahaan

PT. Cosmax yang berkantor pusat di Korea didirikan pada tahun 1992. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang melakukan penelitian dan pengembangan produk kosmetik, dan memproduksi produk atas nama perusahaan kosmetik bermerek. Perusahaan ini sudah berkembang ke berbagai negara, salah satunya PT. Cosmax Indonesia. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2012 ini ialah perusahaan yang melakukan penelitian dan pengembangan produk kosmetik, produsen sub-kontrak manufaktur, dan memproduksi produk kosmetik atas nama perusahaan kosmetik bermerek.

Moto dan visi PT. Cosmax Indonesia

a. Motto PT. Cosmax Indonesia.

Menjadi perusahaan kecantikan yang jujur dan inovasi

b. Visi PT. Cosmax Indonesia

- 1) Menjadi yang no satu di produsen subkontrak kosmetik berbasis *research* dan *innovation*
- 2) Bersikap sederhana
- 3) Menjadi Inovasi

## 2. Karakteristik responden

Sebanyak 53 responden yang diambil dari karyawan perusahaan, sesuai dengan umur, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Pengelompokan responden pada penelitian ini bertujuan agar mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian, sebagai berikut:

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

TABEL.1 JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	27	50,9%
Perempuan	26	49,1%
Jumlah	53	100%

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau 50,9% dan yang berjenis perempuan sebanyak 26 orang atau 49,1%.

b. Responden berdasarkan umur

TABEL.2 UMUR RESPONDEN

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 25 tahun	11	20,8%
25 – 35 tahun	32	60,4%
> 36 tahun	10	18,9%
Jumlah	53	100%

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia

Berdasarkan data hasil yang didapat oleh peneliti bisa ditinjau bahwa responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 11 orang atau 20,8%, responden yang

berumur 25-35 tahun sebanyak 32 orang atau 60,4% dan yang berumur > 36 tahun sebanyak 10 orang atau 18,9%.

c. Responden berdasarkan lama bekerja

TABEL.3 LAMA BEKERJA RESPONDEN

Lama bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-4 tahun	36	68%
5-8 tahun	17	32%
Jumlah	53	100%

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia

Berdasarkan hasil data yang diperoleh bisa dilihat bahwa responden yang lama bekerja satu sampai empat tahun sebanyak 36 orang atau 68% dan responden yang lama bekerja lima sampai delapan tahun sebanyak 17 orang atau 32%.

d. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

TABEL.4 PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA/Sederajat	6	11,3%
Diploma (D3)	18	34%
Sarjana (S1)	29	54,7%
Jumlah	53	100%

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia

Berdasarkan data yang telah didapat oleh peneliti bisa ditinjau bahwa responden yang pendidikan terakhir SLTA sebesar enam orang atau 11,3%, responden yang pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 18 orang atau 34% dan yang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 29 orang atau 55,7%.

3. Pengujian instrumen

Pada penelitian ini, hasil kuesioner yang sudah terkumpul langsung dimasukan ke dalam perangkat lunak SPSS versi 22.0 buat mengetahui valid dan reliabel nya suatu variabel.

a. Uji validitas

Uji Validitas memerlukan uji pearson product moment berbantuan SPSS. Uji validitas ini memakai prinsip mengorelasikan antara masing masing skor item menggunakan skor total yang diperoleh peneliti.

Nilai hubungan antara tiap item dan skor item yang telah diadaptasi dapat dipandang asal data hasil SPSS. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai r tabel hubungan Pearson, pada mana buat sampel uji coba jumlah data (n) 50 di tingkat signifikan 0,05 sebanyak 0,279 dengan keputusan menjadi berikut.

- 1)  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (maka butir pernyataan dinyatakan valid)
- 2)  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid)

TABEL.5 PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PERAN KEPEMIMPINAN

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,719	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
2	0,504	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
3	0,772	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
4	0,749	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
5	0,577	0,279	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia diolah penulis.

Tabel 5 menunjukkan 10 item pernyataan pada peran kepemimpinan memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sebagaimana dapat ditunjukkan (0,279). Hal ini dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid karena memenuhi kriteria dan dapat dimasukkan dalam angket penelitian sebagai item pernyataan.

TABEL.6 PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Butir Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Syarat	Keterangan
1	0,695	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
2	0,702	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
3	0,611	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
4	0,572	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
5	0,577	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
6	0,633	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
7	0,415	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
8	0,461	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
9	0,675	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
10	0,552	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia diolah penulis.

Tabel 6 menunjukkan 10 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sebagaimana dapat ditunjukkan (0,279). Hal ini dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid karena memenuhi kriteria dan dapat dimasukkan dalam angket penelitian sebagai item pernyataan.

TABEL.7 PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Butir Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Syarat	Keterangan
1	0,373	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
2	0,367	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
3	0,504	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
4	0,724	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
5	0,487	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
6	0,350	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
7	0,489	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
8	0,380	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
9	0,656	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
10	0,531	0,279	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid

Sumber: kuesioner penelitian di PT. Cosmax Indonesia diolah penulis.

Tabel 7 menunjukkan 10 butir pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sebagaimana dapat ditunjukkan (0,279). Hal ini dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid karena memenuhi kriteria dan dapat dimasukkan dalam angket penelitian sebagai item pernyataan.

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas artinya pengujian indeks yang memberikan sejauh mana kuesioner bisa dianggap atau diandalkan dengan memakai Cronbach's Alpha, buat penentuan apakah reliable atau tidak, memakai batasan eksklusif yaitu sebesar 0,6. menggunakan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pertanyaan kuesioner reliabilitas.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka pertanyaan kuesioner tidak reliabilitas.

TABEL.8 HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Peran Kepemimpinan	0,847	Reliabel
Motivasi Kerja	0,789	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,642	Reliabel

Sumber: PT. Cosmax Indonesia diolah oleh penulis.

Ketiga koefisien Cronbach's Alpha bernilai positif serta hasil > 0,6. Hal ini diartikan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner yang dipergunakan buat mengukur tiap-tiap instrument tersebut artinya konsisten dan bisa dipercaya.

#### 4. Hasil analisis data dan pembahasan

##### a. Hasil analisis data korelasi *rank spearman*

Pada penelitian ini ialah korelasi rank spearman. Analisis hubungan dipergunakan buat mengukur korelasi antara dua variabel sesuai peringkat serta mengetahui arah hubungannya.

TABEL.9 HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN

#### Correlations

			Peran Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Spearman's rho	Peran Kepemimpinan (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,416**	,468**
		Sig. (2-tailed)	.	,002	,000
		N	53	53	53
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	,416**	1,000	,467**
		Sig. (2-tailed)	,002	.	,000
		N	53	53	53
	Kinerja Karyawan (Y)	Correlation Coefficient	,468**	,467**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	53	53	53

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

Sumber: diolah menggunakan SPSS oleh penulis

#### 1) Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan buat mengetahui apakah ada hubungan antara peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia. Hipotesis peran kepemimpinan dirumuskan sebagai berikut.

$H_{o1}$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antar peran

kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$H_{a1}$  : Terdapat hubungan yang signifikan antar peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kriteria pengujian hipotesis ini menggunakan uji t yaitu jika nilai t hitung > t tabel, maka  $H_o$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya korelasi kedua variabel signifikan.

Selanjutnya buat mengetahui hubungan kedua variabel signifikan atau tidak bisa memakai uji t, menjadi berikut.

$$t = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

rs : Koefisien korelasi rank spearman  $X_1$  dengan Y

n : Jumlah sampel

t hitung diperoleh sebagai berikut.

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} = \frac{0,468\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,468^2}} = \frac{3,342}{0,883} = 3,784$$

Nilai t tabel untuk uji dua arah adalah 2,021 pada taraf signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) = 53, serta derajat bebas (dk) = n-2 = 51. Sesuai hasil penelitian di atas perhitungan,  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan

yang signifikan antara peran kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia.

## 2) Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Cosmax Indonesia. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

$H_{o2}$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antarmotivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

$H_{a2}$  : Terdapat hubungan yang signifikan antar motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yaitu Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Selanjutnya buat mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dapat memakai uji t, sebagai berikut.

$$t = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

rs: Koefisien korelasi rank spearman  $X_2$  dengan Y

n : Jumlah sampel

t hitung diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} = \frac{0,467\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,467^2}} = \frac{3,335}{0,884} = 3,772$$

Nilaiit tabel untuk uji dua arah adalah 2,021 pada taraf signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) = 53, dan derajat bebas (dk) = n-2 = 51. Karena t hitung (3,772)  $>$  t tabel (2,021) diturunkan dari perhitungan sebelumnya, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, memberikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia

## E. Kesimpulan

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis serta pembahasannya yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, Terbukti dengan t hitung (3,784)  $>$  t tabel (2,021), terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cosmax Indonesia. Hasilnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyiratkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Cosmax Indonesia. Selanjutnya koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai

sebesar 0,468 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan dengan “Sedang”.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai didapat dari pada nilai  $t$  hitung (3,772) >  $t$  tabel (2,021), sebagai akibatnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berimplikasi bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Cosmax Indonesia. Dan koefisien korelasi antara variabel peran kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,467 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan “Sedang”.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut.

- 1) Peran kepemimpinan di PT. Cosmax Indonesia memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ada baiknya bila pemimpin lebih ditingkatkan lagi perannya, dalam hal memberikan motivasi kepada karyawan, memiliki jiwa partisipasi yang tinggi untuk membantu pekerjaan karyawan dan pemimpin juga harus menerima ide dan masukan dari karyawan, karena hal tersebut akan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam berpendapat mengeluarkan ide dan masukan, guna meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan perusahaan.
- 2) Motivasi kerja di PT. Cosmax Indonesia sudah memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Ada baiknya bila perusahaan lebih ditingkatkan lagi dalam memberi motivasi kerja kepada karyawan, dalam hal memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan, memperhatikan lagi iklim kerja di perusahaan agar kinerja karyawan lebih meningkat dalam menghadapi persaingan perusahaan.
- 3) Mengenai kinerja karyawan di PT. Cosmax Indonesia, ada baiknya sesama karyawan harus saling mampu bekerja sama dengan satu tim maupun dengan tim lain dalam melakukan pekerjaan, dan sesama karyawan juga harus saling membantu satu sama lain baik itu satu tim maupun tim lain yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut akan menciptakan kekompakan dan kebersamaan antar sesama karyawan dalam menghadapi persaingan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta..
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. Retrieved from file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia ( PDFDrive.com ).pdf
- Dasaad. (n.d.). *ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADAM JAYA*. 148(1), 148–162.
- Hasim, D. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media. 2019.
- Inaray Caroline Jelitia, Nelwan S. Olivia, L. P. K. V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal*

*Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.

Indrasari, Meithiana. 2017. “Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan.” *Yogyakarta: Indomedia Pustaka* 1–85.

Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*.

Makikama, olivia S. (2013). Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas X dan Fakultas Y Berdasarkan Motivasi Kerja. *Jurnal EMBA*.

Napitupulu, R., Putra, H, D, dan Salahuddin. *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Uwais Inspirasi Indonesia, Jawa Timur, 2019.

Saraswati, P., & Siregar, E. (2015). *DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH YAYASAN WANITA Abstrak*. 6(Vol. 6 No. 2 (2017)), 179–200. Retrieved from <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jmp/article/view/2957>

Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Suzanna Josephine Tobing, D. R. dan M. S. C. S. (2020). Management Journal. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51. Retrieved from <https://doi.org/10.33541/fjm.v6i1.2832>