

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

Ririn Andriana (*ririn.andriana@yahoo.com*)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRACT. *This study aims to examine and analyze the influence of motivation and leadership on the performance of the Sales Promotion Merchandising (SPM) Suntory Beverage Garuda Indonesia Sidoarjo. In this study, using a motivational variable (X_1), leadership (X_2) and performance (Y). Data collected through questionnaires and conducted on 30 Sales Promotion Merchandising (SPM) PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo. Analysis of the data in this study using SPSS version 14, engineering test data used in this study include test validity by factor analysis, reliability testing with ALPHA Cronvbach, classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. In this study all theories, independent and dependent variables are accepted and valid. In this study proves that the motivation partially have a positive influence on employee performance, with significance 0.004. Similarly, for the leadership also have a positive influence on employee performance, with significance 0.002*

Key words: Motivation, Leadership and Performance

I. PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi, terutama sejak memasuki dekade 1980-an, sangat mempengaruhi perekonomian suatu bangsa di dunia, terutama bangsa-bangsa pada dunia ketiga. Keadaan ini diperparah lagi dengan krisis moneter yang kembali melanda sejak pertengahan tahun 1997 dan hingga saat ini perkembangan pemulihannya sangat lambat dirasakan. Di satu sisi negara-negara tumbuh dan berkembang dengan pesat di era krisis ini, sementara negara-negara dunia ketiga semakin terpuruk dan tertinggal (Rivai, 2011).

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bila mana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang sungguh - sungguh untuk menanggulanginya, niscaya bangsa - bangsa yang sedang membangun tetap akan tertinggal dan akan tetap tertinggal di landasan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang telah dahulu maju (Rivai, 2011). Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antar perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah,

yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara cepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pasar. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Wibowo, 2011:2).

Sementara itu, pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, Hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011: 2). Manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya (Wibowo, 2011:3). Manajemen kinerja diawali dengan perumusan masalah dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengarahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Evaluasi kinerja mempunyai arti lebih penting lagi karena dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja organisasi. Atas dasar evaluasi kinerja tersebut dapat dirumuskan umpan balik yang perlu diberikan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang. Di samping itu, dapat pula dirumuskan langkah perbaikan terhadap manajemen kinerja selanjutnya. Perbaikan manajemen kinerja di satu sisi dilakukan untuk meningkatkan suatu organisasi, di sisi lain dapat pula peningkatan kerja sumber daya manusia di dalamnya. Mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja dengan manajemen kinerja (Wibowo, 2011:6). Kondisi dan situasi pada PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE, pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap *Sales Promotion Merchandising* (SPM) kurang begitu bagus,

dikarenakan tumpang tindihnya berbagai kepentingan yang mengakibatkan tidak fokus dan ada rasa kebingungan para SPM atas tanggung jawab, yang sebenarnya berkomitmen kepada penjualan. Yang dimaksud tumpang tindih disini adalah tidak sejalan komitmen para pemimpin dan kurang jelasnya instruksi dan penjelasan yang seharusnya bisa menjadi pegangan para SPM untuk menjalankan kewajiban dan aktifitasnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Maslow dalam Sagala,2011). Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan dan keselamatan, (3) kebutuhan akan rasa cinta, (4) kebutuhan penghargaan, (5) aktualisasi diri (Maslow dalam Sagala, 2011).

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan (Dublin dalam Thoha, 2012:5). Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama (Hemphill dalam Thoha,2012:5). Dalam teori kepemimpinan terdapat teori partisipatif adalah sistem yang paling ideal menurut Likert tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila pemimpin secara formal yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, pemimpin tidak hanya mempergunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting. Pemimpin mempunyai kepercayaan sepenuhnya terhadap bawahan, menggunakan insentif ekonomi untuk memotivasi bawahan. Komunikasi dua arah dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja. Ciri-ciri sistem partisipatif antara lain: (1) team work, (2) adanya keterbukaan dan kepercayaan pada bawahan, (3) komunikasi dua arah (*top down and bottom up*) (Likert, Thoha.2011:60).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapun pengertiannya sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna lebih luas yakni merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7). Kinerja dibagi ke beberapa indikator yaitu : (1) hasil pekerjaan ditinjau dari tujuan strategis organisasi, (2) hasil pekerjaan ditinjau dari kepuasan konsumen, (3) Hasil pekerjaan ditinjau dari kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7).

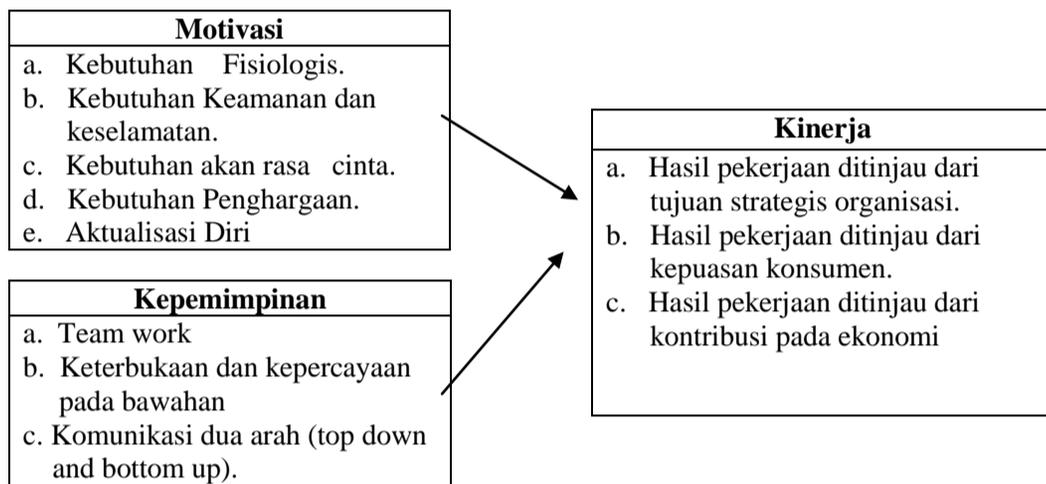
Bertitik tolak dari upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja pegawai guna mencapai kinerja yang diharapkan, .maka perlu diteliti tentang pengaruh motivasi dan

kepemimpinan terhadap kinerja *Sales Promotion Merchandising* (SPM) PT Sundry Garuda Beverage Sidoarjo Indonesia.

2. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja *Sales Promotion Merchandising* (SPM) PT Sundry Garuda Beverage Sidoarjo Indonesia.

3. Kerangka Pikir



4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO
2. Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO
3. Ada pengaruh antara variabel motivasi dan variabel kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO

II. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Tabel 1. Definisi Operasional Variable
Indikator Devinisi Operasional Variable PT Suntory Garuda Beverage

Dasar Teori	Indikator Variabel Berdasarkan Teori	Pernyataan dalam Kuesioner
Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Maslow dalam Sagala,2011)	a. Kebutuhan Fisiologis. b. Kebutuhan Keamanan dan keselamatan. c. Kebutuhan akan rasa cinta. d. Kebutuhan Penghargaan. e. Aktualisasi Diri (Maslow dalam Sagala,2011).	a. Gaji dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan dasar Anda. b. Anda bekerja lebih baik karena adanya tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan c. Anda senang jika pimpinan memuji Anda karena prestasi kerja Anda. d. Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang. e. Memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang
Sistem Kepemimpinan Partisipatif (Likert, Thoha.2011:60).	a. Team work b. Adanya keterbukaan dan kepercayaan pada bawahan c. Komunikasi dua arah (top down and bottom up). (Likert,Thoha.2011:60).	a. Pimpinan Anda, memberikan contoh bekerjasama menyelesaikan pekerjaan bersama-sama (teamwork) b. Pimpinan Anda percaya pada apa yang anda kerjakan dalam pekerjaan ini. c. Pimpinan anda selalu memberikan input atau masukan untuk menajapai tujuan kelompok
Kinerja mempunyai makna lebih luas yakni merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7).	a. hasil pekerjaan ditinjau dari tujuan strategis organisasi. b. hasil pekerjaan ditinjau dari kepuasan konsumen. c. hasil pekerjaan ditinjau dari kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:7).	a. Kinerja anda sudah sesuai dengan target penjualan yang ditetapkan perusahaan. b. Customer yang komplain tentang servis Anda lebih dari 4 (empat) customer dalam sebulan c. Kinerja Anda terbukti meningkatkan penjualan produk

Sumber : yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Pada dasarnya jenis - jenis metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan dan tingkat kealamian objek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar, penelitian terapan dan penelitian pengembangan. Selanjutnya berdasarkan tingkat kealamian, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode eksperimen, survey dan naturalistic (Sugiono, 2009:4). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena yang diteliti adalah keseluruhan populasi yang ada atau disebut sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan responden tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga responden penelitian ini adalah seluruh *Sales Promotion Marchandising* PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.

Kegiatan analisis data, baik menggunakan bantuan *software* seperti SPSS, atau pengolahan dilakukan secara manual, akan meliputi tahapan dasar sebagai berikut :

1). Proses Editing Data yaitu tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Proses ini bertujuan untuk

melengkapi, mengakuratkan agar dapat melakukan proses selanjutnya 2). Proses *Coding* Data (pemberian kode atau kategorisasi) yaitu coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam katagori yang sama. Tujuannya untuk menyederhanakan jawaban 3). Proses *scoring* data yaitu scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala Likert dengan lima katagori penilaian : skor 5; diberikan untuk jawaban sangat setuju, skor 4; diberikan untuk jawaban setuju, skor 3; diberikan untuk jawaban netral, skor 2; diberikan untuk jawaban tidak setuju, skor 1; diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (Likert dalam Sugiono, 2009).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121), menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian validitas isi dengan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi item total. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$.

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012:122), reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan pengertian di atas maka reliabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan - perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) menurut Sugiyono (2012:177).

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah

tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

3. Metode Analisis Data

Metode analisis data mencakup analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dengan prosentase maupun distribusi frekuensi untuk menganalisis tanggapan responden terhadap variabel motivasi, kepemimpinan dan kinerja.

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Regresi linear berganda adalah regresi dengan variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_N) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear (Iqbal Hasan, 2008). Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik.

Regresi linier berganda berguna untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya (Meilia Nur Indah Susanti, 2010:185). Rumus analisis regresi linear berganda akan disajikan dengan model berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y= Kinerja SPM

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepemimpinan

Untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial digunakan uji-t, sedang pengaruhnya secara bersama - sama (simultan) digunakan uji-F. Perhitungan analisis regresi berganda digunakan program SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis kualitatif membahas tentang variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja sebagai berikut:

1. Motivasi

Dalam penelitian ini dasar penentuan kuesioner variabel motivasi adalah teori Maslow, maka kami akan menjelaskan hubungannya sebagai berikut : (1) kebutuhan fisiologis, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator kebutuhan fisiologis mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 73% responden menyatakan setuju, 27% responden menyatakan sangat setuju. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar seperti gaji. Pada penelitian ini para responden

sangat setuju bahwa kebutuhan fisiologis mempengaruhi kinerja. Teori ini diterima, (2) kebutuhan keamanan dan keselamatan, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator kebutuhan keamanan dan keselamatan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 70% menyatakan sangat setuju, 30% menyatakan setuju. Kebutuhan keamanan dan keselamatan merupakan faktor pendukung seperti tunjangan kesehatan. Pada penelitian ini para responden sangat setuju bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan mempengaruhi kinerja. Teori ini diterima, (3) kebutuhan akan rasa cinta, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator kebutuhan akan rasa cinta memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 53% setuju dan 47% sangat setuju. Hasil ini tidak lepas dari pimpinan yang mampu mengayomi dan mengatur dengan baik para karyawan sehingga para karyawan bisa bekerja dengan lebih baik lagi. Teori ini diterima, (4) kebutuhan penghargaan, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator kebutuhan penghargaan memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 47% setuju dan 53% sangat setuju. Hasil ini tidak lepas dari pimpinan yang mampu memotivasi agar para karyawan bisa bekerja maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Teori ini diterima, (5) aktualisasi diri, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator aktualisasi diri memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan 50% ragu-ragu, 40% setuju dan 10% sangat setuju. Hasil ini tidak lepas dari peranan pemimpin yang mampu dan tau bagaimana cara agar karyawan bisa bekerja dengan baik salah satunya dengan memberi penghargaan salah satu caranya memuji kinerja karyawan yang baik. Teori ini diterima.

2. Kepemimpinan

Dalam penelitian ini dasar penentuan kuesioner variabel kepemimpinan adalah teori kepemimpinan partisipatif, maka kami akan menjelaskan hubungannya sebagai berikut : (1) *team work*, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator *team work* memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 67% sangat setuju dan 33% setuju. Dalam hal ini pemimpin memberikan contoh yang baik dan memberikan saran tentang pentingnya para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara gotong royong. Teori ini diterima, (2) adanya keterbukaan dan kepercayaan pada bawahan, dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator *team work* memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 63% sangat setuju dan 37% setuju. Dalam hal ini pemimpin memberikan instruksi yang detail dan terperinci sehingga para karyawan jelas dan mampu melaksanakan dengan baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara sama-sama. Teori ini diterima, (3) komunikasi dua arah (*top down and bottom up*), dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator komunikasi dua arah memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan 63% sangat setuju dan 37% setuju. Dalam hal ini pemimpin mampu dan bisa memberikan input atau saran yang baik untuk para

karyawannya agar mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Teori ini diterima.

3. Kinerja

Dalam penelitian ini dasar penentuan kuesioner variabel kinerja adalah teori kinerja, maka kami akan menjelaskan hubungannya sebagai berikut : (1) hasil pekerjaan ditinjau dari tujuan strategis organisasi. Dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator hasil pekerjaan ditinjau dari tujuan strategis organisasi pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 60% setuju, 30% sangat setuju dan 9% ragu-ragu. Dalam hal ini hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakan. Teori diterima, (2) hasil pekerjaan ditinjau dari kepuasan konsumen, Dari hasil kuesioner penelitian ini, indikator hasil pekerjaan ditinjau dari kepuasan konsumen memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan oleh 43% setuju, 47% sangat setuju dan 10% ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE INDONESIA sudah jarang atau hampir tidak ada *complain* dari konsumen. Teori diterima, (3) hasil pekerjaan ditinjau dari kontribusi pada ekonomi, hasil kuesioner penelitian ini, indikator hasil pekerjaan ditinjau dari kontribusi pada ekonomi memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan 70% sangat setuju dan 30% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu dan bisa bekerja yang diinginkan oleh perusahaan, karena para pekerja mampu meningkatkan omset yang diharapkan oleh perusahaan. Teori diterima.

IV. HASIL ANALISIS

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi dan kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung sebesar 0,819 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05 ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1 (H₁)

No	Variabel Bebas	t hitung	Sig.t
1	Motivasi X ₁	0,819	0,004
2	Kepemimpinan X ₂	1,182	0,002

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Uji hipotesis 1 (H₁)

Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 > 0$ Ada pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Sariadi, 2013) yang menguji gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H₂) telah membuktikan terdapat pengaruh antarkepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,182 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 ditunjukkan pada tabel 2. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Abdillah, 2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Secara Bersama sama)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh pada Tabel 3.

Tabel. 3. Hasil Analisa Regresi secara Simultan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,868	2	2,434	1,127	,000(a)
	Residual	58,332	27	2,160		
	Total	63,200	29			

a Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi

b Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 1,127. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai rumusan masalah pada BAB sebelumnya, antara lain sebagai berikut (1) hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi secara parsial dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Sariadi, 2013), yang menguji gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan teori diterima.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan secara parsial dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIDOARJO dan teori diterima.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama (sumultan) berpengaruh terhadap kinerja Sales Promotion Merchandising (SPM) Garuda Suntory Beverage Indonesia Sidoarjo. Pengujian motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi jikalau variabel motivasi dan variabel kepemimpinan secara

bersama-sama sangat berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promotion Merchandising* (SPM) PT. Garuda Suntory Beverage Indonesia Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah. Rokhmaloka Habsoro. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)*. Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 19{edisi lima}*. Semarang: UniversitasDiponegoro
- Handayani. Rokhmaloka Agustuti. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung*. Skripsi Staff Pengajar Jurusan Administrasi Negara Universitas Bandar Lampung
- Rivai, H. Veithzal., Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, H. Veithzal. 2011. *Manajemenen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sagala. Ella Jauvani. 2011. *Manajemenen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiono. Dr. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sariadi. Sarly. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL LANTAMAL VIII DI MANADO*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers