PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PT. MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA WILAYAH MALANG

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMACE PT MITRA BISNIS KELUARGA VENTURA WILAYAH MALANG

Siti Nuriyah[1] , Nabila Rahmadina Z.[2] , Feby Oktavia[3], Ety Dwi Susanti
Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional ''Veteran'' Jawa Timur
Sitinuriyah52@yahoo.com[1], nabilarzain98@gmail.com[2], febyoktavia11@gmail.com[3]

ABSTRAKSI

Penelitia ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpia dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga (MBK) Ventura Wilayah Malang . kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabbila perusahaan memperhatika kepemimpinan dan motivasikerja yang dialami oleh setiap karyawannya. Gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi yang terkedali mampu membuat karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai apa yang diarahkan pimpinan perusahaan selain itu juga dapat membuat karyawan dalam meningkatkan intensitas kinerjanya. Datayang ada pada penelitian ini diaalisis menggunakann metode kuantitatif dengan jumlah respoden sebanyak 61 orang karyawan dan menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji Ttest, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpian dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan seesar 84,6% dan 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercatum dalam penelitian ini. Secara simultan dan secara parsial meujukkann bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bisnis keluarga Ventura Wilayah Malang.

Kata Kunci: Kepemimpian, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACTION

This research aims to determine the effect of leadership and work motivation either partially or simultaneously on employee performance at PT. Mitra Bisnis Keluarga (MBK) Ventura in Malang Region. Employee performance can be improved if the company pays attention to the leadership and work motivation experienced by each employee. A controlled leadership style and level of motivation are able to enable employees to perform their duties and responsibilities properly according to what is directed by the leadership of the company. Besides that, it can also make employees increase the intensity of their performance. The data in this study were analyzed using quantitative methods with a total number of respondents as many as 61 employees and using five formulas, namely Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, T-test, F-Test and Determination Coefficient Test (R2). The results of this study indicate that the variables of leadership and work motivation affect employee performance by 84.6% and 15.4% are influenced by other variables which are not included in this study. Simultaneously and partially show that there is an influence between leadership and work motivation on the performance of employees of PT. Mitra bisnis Keluarga (MBK) of the Malang Region..

Keywords: Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting karena sebuah perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan operasional tanpa adanya SDM. Sumber daya manusia memang tidak lepas dari keikutsertaan dalam menunjang majunya suatu perusahaan,walaupun saat ini banyak unsur teknologi yang menggantikannya akan tetapi peranan manusia tetap merupakan unsur yang terpenting dalam menunjang kerja perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk mengetahui Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerjanya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik pula, karena manusia dapat menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara maksimal.

Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering mengabaikan tentang pengelolaan SDM yang dimiliki akibatnya kierja mereka tidak berjalan secara optimal. Karena Kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan agar melakukan tugasnya dengan baik di dalam suatu perusahaan sehingga beberapa perusahaan yang sadar akan berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

PT.Mitra Bisnis Ventura (MBK) merupakan perusahaan modal Ventura (PMV) yang diawasi oleh Otoritas Jasa Keungan.Perusahaan ini memulai oprasinya pada tahun 2003,dengan menggunakan metedologi Gramen Bank,MBK menyediakan modal kerja yang ditunjukkan kepada perempuan dari keluarga berpendapatan rendah di pulau Jawa,perusahaan ini memiliki tujuan memberikan mereka akses kepada layanan keuangan formal,mengurangi kerentanan dan menghasilkan penghasilan serta taraf hidup.PT.MBK Ventura saat ini telah tercatat sebagai salah satu lembaga replicator Grameen Bank terbesar di Indonesia.Menurut Bennet et a (2009) untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik,perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu memacu prestasi kerja karyawan.Permasalahan yang terjadi di PT.MBK Ventura di wilayah Malang adalah bagaimana suatu perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik demi produktifitas perusahaan tersebut.Ketika kinerja meningkat, hal ini maka akan berpengaruh pada efektifitas perusahaan (Hamed et al. 2011).

Kinerja digunakan untuk menilai berhasil atau tidaknya pelaksanaan kegiatan, apakah program,kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi perusahaan. Mangkunegara (2014: 67), mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Fungsi penilaian kinerja digunakan sesuai dasar untuk mengalokasikan penghargaan, keputusan tentang siapa yang mendapatkan peningkatan pembayaran yang pantas dan penghargaan lainnya yang telah ditentukan dengan penilaian kinerja.

Dalam mewujudkan kinerja yang optimal tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu dengan adanyaa peran kepemimpinan.Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai sebuah visi misi atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge (2015:410).Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan sesorang yang sangat menarik untuk dibahas,karena pemimpin merupakan fantor penting dalam brhasilnya suatu perusahaan.Peran kepemimpinan sangat penting bagi pencapaian visi,misi,dan tujuan dari suatu organisasi.Keberhasilan dari seorang pemimpin adalah dengan bisa menggerakkan orang lain untuk menjadi karyawan yang efektif dalam perusahaan tersebut.

Selain faktor kepemimpinan,kinerja pada karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi karyawan,Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Sebuah motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, bentuk interaksi yang terjadi adalah antar manusia denga berperilaku yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan sesuatu yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain dalam suatu organisasi perusahaan.

PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura dalam jangka waktu tertentu, Pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan selalu dilakukan

rolling jabatan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Setiap gaya, sifat atau karakter kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, penulis tertarik mengambil judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MBK Ventura Wilayah Malang.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah ,maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

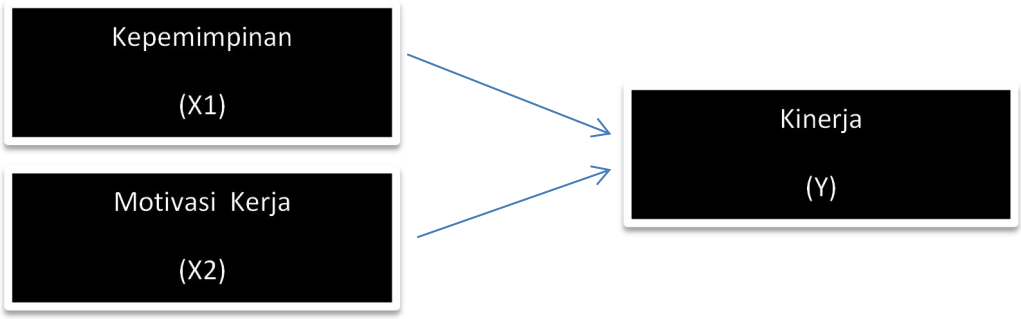
1. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura Wilayah Malang?
2. Apakah kepemimpinan secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura Wilayah Malang?
3. Apakah motivasi kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura Wilayah Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka dapat tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura Wilayah Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara persial terhadap kinerja kryawan PT MBK Ventura Wilayah Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara persial terhadap kinerja kryawan PT MBK Ventura Wilayah Malang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Pengaruh Kepemimpinan dan
Motivasi terhadap Kinerja pada
PT. MBK Ventura Wilayah Malang.

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian dari uraian di atas, maka terdapat suatu hipotesis antara lain :

H1 Kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. MBK Ventura Wilayah Malang.

H2 Motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MBK Ventura Wilayah Malang.

H3 Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. MBK Ventura Wilayah Malang.

H4 Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. MBK Ventura Wilayah Malang.

KERANGKA TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu hal yang sangat menentukan dan berpengaruh terhadap kinerja atau keberhasilan suatu perusahaan.Kepemimpinan ini adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif.Kepemimpinan adalah seni,karena setiap orang dalam memimpin itu berbeda tergantung karakter-karakter,yakni karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.Menurut Anoraga (2003:2) kepemiminan merupakam kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain,dengan melakukan komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung.Hal ini bertujuan untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati untuk bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpinnya.Sedangkan Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya agar mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan,cara mempengaruhi orang dengan petunjuk maupun denga perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan yang positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan dalam perusahaan dapat tercapai.Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk mengajak karyawan agar bertindak benar,mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133)

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diats,dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berhungan erat dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2003:27) menyatakan bahwa ada lima tipe dalam kepemimpinan,yaitu tipe otokratik,tipe paternalistik,tipe kharismatik,tipe laissez faire,dan tipe demokratik.Dari di antara lima tipe tersebut mempunyai ciri masing-masing yakni sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik yaitu seorang pemimpin yang mempunyai ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya.Dalam tipe otokratik kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta memiliki anggapan bahwa bawahanya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan ini adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya yaitu:

1. Bersikap selalu melindungi
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
3. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
4. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
5. Melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik mempunyai kelebihan yaikni daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya.Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik dipandang sebagai orang yang mempunyai gaya kepemimpinana yang memiliki kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya cukup istimewa.Kemampuan kharismatik ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena bersumber dari Illahi.Berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap dan layak dijadikan sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin kharismatik mempunyai berbagai cara untuk mendapatkan simpati dari para karyawannya dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan ras percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya,dan kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan

tindakan,serta memberikan teladan agar ditiru oleh bawahannya.

d. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan tipe laissez faire ini adalah kepemimpinan yang senantiasa melimpahkan wewenang kepada para bawahanya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahan yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif.Pemimpin tipe seperti ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik merupakan tipe kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan selalu melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan juga sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani oleh para bawahannya.Pemimpin tipe demokratik ini bukan pemimpin yang akan ditakuti oleh bawahannya karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi serta kreatifitas.

Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi dari kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana,bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintahnya.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan agar memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orangorang yang dipimpinnya, baik dalam keikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat serta menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Dalam Fungsi pengendalian dimaksudksn bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercipnya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan terhadap proses perilaku pada manusia dalam pencapaian tujuan.Menurut Hasibuan (2007) Motivasi adalah pemberian sebagai penggerak untuk dapar menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dangan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan suatu organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam

memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di harapkan,dorongan adalah kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan,dan tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robins, 2010).Definisi dari Motivasi kerja menurut Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa " Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

motivasi dapat dijadikan sebagai suatu daya pendorong (driviyang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji,maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor di antaranya faktor ingin lebih terpandang
di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya,dan dpat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari suatu motifnya.

Teori-teori Motivasi

Teori motivasi diklasifikasikan menjadi dua kelompok yakni teori isi dan teori proses.Teori isi disebut dengan teori kebutuhan.teori ini menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada hal yang menyebabkan perilaku tersebut. Teori isi memiliki 4 teori,diantaranya teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow,teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg,teori motivasi prestasi dari David McClelland,dan teori ERG dari Alderfer.Sedangkan teori proses taitu teori yang memusatkan pada perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan proses dimulainya hasrat seseorang untuk berperilaku.Teori proses ini ada 2 yaitu teori penghargaan dari Victor H. Vroom dan teori keadilan dari Adam Smith.

1. Teori-teori isi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Dalam teori ini dijelaskan bahwa kebutuhan ada dua prinsip.Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang denga yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku.Menurut Maslow, kebutuhan manusisa terbagi menjadi lima tingkatan yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial,kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri.Dalam tingkatan tersebut, kebutuhan pertama yang wajib dipenuhi dahulu adalah kebutuhan dalam fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.Apabila kebutuhan pertama sudah terpuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi selanjtnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan rasa aman.Kebutuhan ketiga aka nada setelah kebutuhan kedua telah terpuaskan. Proses seperti ini akan terus terjadi sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

Dalam teori motivasi prestasi,David Mc Clelland mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan.Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*),kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan terakhir kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*).Dalam teori ini menunjukan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi adalah sebuah dorongan yang kuat untuk berhasil serta unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan berbagai tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menetapkan sasaran cukup sulit bagi mereka dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai tujuan.Maka dari itu orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh dengan tantangan dan persaingan,orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu orang

ingin berarti di sekeliling rekan kerjanya. Kebutuhan terhadap kekuatan menyangkut dengan tingkat kendali yang diinginkan seseorang dan situasi yang sedang dihadapi.

c. Teori Motivasi ERG Alderfer

Dalam teori ini,Alferder menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang memotivasi seseorang. Teori ini juga adalah penyempurnaan dari teori yang ada yaitu teori hierarki kebutuhan dari A.H. Maslow,Alferder mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (Existence needs),yaitu kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya.Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
2. Kebutuhan akan afiliasi,kebutuhan yang menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat.kebutuhan ini Berhubungan dengan kebutuhan sosial dari teori Maslow.
3. Kebutuhan akan kemajuan,adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju serta meningkatkan kemampuan pribadinya. Dalam teori Maslow berkaitan dengan kebutuhan akan harga diri.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja berasal dari kata Job performance atau performance
yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.Biasanya orang yang memiliki kinerja yang tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar atau rendah dapat dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.Kinerja adalah tingkat prestasi dari seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas (Dale Timpe 1992;31).Sedangkan definisi kinerja menurut Meiner (1965:43) sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaannya,karena ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain.Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pada pekerjaannya.Kinerja seseorang adalah sebagai ukuran sejauh mana keberhasilan dari seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Brahmasari & Suprayetno,2008:128)

Beyley (1982; hal.56) berpendapat bahwa kinerja berhubungan erat dengan tujuan atau sebagai
suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Lewa dan Subowo,2005).Sedaangkan Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa pengertian dari kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja meenurut beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan. Hasil dari apa yang telah kita kerjakan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan serta ketepatan waktu.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya pasti berbeda-beda,tergantung dari fakto yang mempengaruhinya.Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik.Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan selalu memberikan motivasi perlu dilaksanakan agar karyawan bekerja dengan efektif.Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 1991: 49) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian,sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.

2. Variabel situasional,terdiri dari faktor fisik pekerjaan yang meliputi metode kerja, kondisi dan desain

perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik berupa penyinaran,temperatur dan ventilasi,dan

Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara,(2008:67) yakni :

a. Faktor Kemampuan
   Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan reality yaitu knowledg dan skill. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata yaitu IQ 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.Maka dari itu, karyawan harys ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
b. Faktor Motivasi
   Motivasi terbentuk dari sikap pada seorang karyawan dalam dalam menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah guna mencapai tujuan organisasi.

Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Banyak manfaat yang dimiliki dalam penilaian kinerja di suatu perusahaan,adapun Manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Dapat menjadi perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
b. Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi para pekerja.
c. Pelatihan dan pengembangan,dengan melalui penilaian yang akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan agar lebih efektif.
d. Dapat meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukanya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi karyawan.
e. Membantu karyawan mengatasi masalahyang bersifat eksternal,yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
f. Sebagai Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan,dan akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan juga karyawan.
b. Untuk memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
c. Untuk Mendistribusikan reward dari organisasi atau perussahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan ialah cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Bisa dikatakan bahwa di dalam suatu perusahaan kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan yang dapat dilihat dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif serta efisien.Fungsi kepemimpinan antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan serta memberikan pengaruh dalam menerapkan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu dari cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting untuk proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran

administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bersedia dan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

motivasi ialah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana,karena motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan.Maka dari itu,motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan maupun kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut hal itu berarti semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja akan melakukan sesuatu yang tidak seseorang suka. Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan,cenderung berlangsung tidak efektif dan juga efisien.Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugasnya dengan rasa senang dan juga puas.Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, apabila pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja dengan semaksimal mungkin,harus dilakukan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.Tujuann dari Motivasi agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran- saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.Maka dari itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui variabel bebas yang dipengaruhi oleh variabel terikat.metode pengumpulan data dengan cara wawancara,kuesioner.Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji Ttest, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R2).

Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT Mitra Bisnis Keluarga (MBK) Ventura wilayah Malang.

Populasi

Pengertian dari populasi ialah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2006:130). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007:61)

Populasi dalam dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Vetura Wilayah Malang.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek, feomena dan sesuatu yang logis yang akan diamati. Sampel dapat pula dikatakan seagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi.Menurut Sugiyono (2007:62) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Sampel merupakan sebagian atau juga disebut wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah pada sampel yang diteliti subjeknya kurang dari seratus maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Dapat disimpulkan, bahwa sampel digunakan peneliti untuk mewakili populasi yang ada dalam penelitian. Populasi di sini adalah karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Wilayah Malang saat penulis melakukan penelitian dengan kuesioner yaitu sejumlah 61 responden.

Teknik *Pengambilan Sampel*

Teknik pegambilan sampel yang digunakann oleh peneliti adalah tekik sampling jenuh. Menurut Arikunto (2012:104) bahwa jika populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah dari sampelnya diambil secara keseluruhan, namun jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah keseluruhan populasi. Jadi sampel yang ditemukan yaitu sebanyak 61 karyawan PT MBK Ventura Wilayah Malang.

Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini ditentukan 61 orang sebagai responden. Melalui gambaran umum responden maka akan dapat diketahui lebih jelas tentang identitas responden yang dimaksud identitas responden adalah segala sesuatu yang erat hubungannya dengan responden secara individu.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1 : Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jenis Kelamin Responden Presentase
Laki-Laki	0%
Perempuan	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 1 hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan mendapatkan presntasenya sebanyak 100%,.hal ini dikarenakan dari 61 karyawan yang dijadikan responden memang berjenis kelamin perempuan.Perlu diketahui bahwa di PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura karyawan yang bekerja semuanya berjenis kelamin perempuan tidak ada laki-laki yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yaitu :

Variabel Bebas *(independent Variabel)*

Yaitu variabel yang sering juga disebut dengan variabel stimulus, predictor. Variabel bebas atau disebbut juga variabel X merupakann variabel yang menjadi sebab dari perubahan yang akan mempengaruhi secara positif maupun negatif sebuah variabel bebas atau variabel Y didalam pola hubungannnya. Yang menjadi variabel bebas atau variabel X penelitian ini berupa:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Variabel Terikat *(Dependent Variabel)*

Variabel terikat atau disebut juga variael Y merupakan variabel yag dipengaruhi oleh variael bebas. Dalam penelitian ini yangvariabel terikatnya adalah :

Y = Kinerja Karyawan

Metode Pengukuran

Jenis metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengukuran instrument penelitian skala ordinal yakni merupakan skala yang digunakan untuk membedakan data, sekaligus mengandung unsur pemeringkatan (rangking), derajat (degree) atau tingkatan (level) melalui penelitian tertentu. Dalam hasil pengukuran menunjukkan urutan atau tingkat obyek yang diukur sesuai dengan karakteristik yang dipelajari. Adapun skala ordinal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1 Jawaban sangat setuju = skor 5

2 Jawaban setuju = skor 4

3 Jawaban ragu-ragu = skor 3

4 Jawaban tidak setuju = skor 2

5. jawabban sangat tidak setuju = skor 1

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannnya. Pengujian validitas tiap bbutir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skorbutir (corrected item total correlation) yang penyelesaiannya dilakukan degan menggunakan program SPSS 25.0 Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *rhitug* dengan *rtabel* melalui tahapan analisis sebagai berikut :

$$r = \frac{n.\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}.\sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

X = *masing-masing variabel yang ada pada kuesioner*

Y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

r^{xy} = *Korelasi antara variabel X*

dan Y. Kriteria pengujian adalah:
$r^{hitung} \rangle r^{tabel} \rightarrow$ *valid*
$r^{hitung} \langle r^{tabel} \rightarrow$ *tidak valid*

Butir-butir dalam instrument penelitian dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r kritis (0,30) (Sugiono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian :

1. Nilai r = +1 atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

Table 2 : Tanggapan terhadap Variabel yang diteliti

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correalation	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,882	Valid
	X1.2	0,928	Valid
	X1.3	0,900	Valid
	X1.4	0,894	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,950	Valid
	X2.2	0,900	Valid
	X2.3	0,972	Valid
	X2.4	0,972	Valid
	X2.5	0,956	Valid
	X2.6	0,955	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,919	Valid
	Y.2	0,977	Valid
	Y.3	0,863	Valid
	Y.4	0,908	Valid
	Y.5	0,948	Valid

Sumber: Data Olahan,2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari semua butir pernyataan pada setiap variabel nilai Correct-Total Correlation berada diatas nilai r table yaitu lebih besar dari 0,250 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir peryataan pada kuesioer yang telah dibuat oleh peneliti dinyatakan valid, sehingga dapatdigunakan dalam penelitian..

Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

Uji reliabilitas ini dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan maupun konsistensi daripada alat penelitian tersebut dalammerepresetasika gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang digunakan adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian yakni *Cronbach*' *Alpha* yang penyelesaianya dilakukan dengan membandingkan antara r*alpha* dan r*tabel* .

Tabel 3 : hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	12

Sumber : Output SPSS 25,2020

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2001 : 227). Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

r 11 = $(\frac{k}{k-1})1- \frac{\sum}{k-1}$

Dimana :

r 11 = reabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan
σt^2 = varians total
$\Sigma \sigma b^2$ = jumlah varians butir

Tampilan output SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai Cronhbanch Alpha yaitu 91,0%. Maka dapat dikatakan reliabel

Metode Analisis

Metode analisis data adalah pengelolaan data hasil penelitian unuk memperoleh suatu kesimpulan setelah suatu data dalam penelitian terkumpul.

Analisa Regresi Berganda

Yaitu digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Y = a + b1 . x1 + b2 . x2

keterangan :
Y = Kinerja karyawan
a = Bilangan Konstanta
b1 = Koefisien regresi *kepemimpinan*
b2 = Koefisien regresi *motivasi kerja*
x1 = Kepemimpinan
x2 = Motivasi kerja

Analisa Korelasi

Istilah korelasi mempuyai arti sebuah hubungan, hampir sama halnya dengan analisis korelasi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel (2). Menurut Nugroho (2005) suatu uji korelasi tidak membedakan jenis variabel baik dependent maupun independent. Analisis korelasi ini dapat Digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan, nilai korelasi tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut :0,41 - 0,70 korelasi keeratan kua, nnilai 0,71 – 0,90 bernilai sangat kuat, dan nilai korelasi 0,91 – 0,99 bernilai sangat kuat sekali serta jika bernilai 1 maka berarti sempurna. Nilai koefisien korelasi dapat diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut : Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyaan (Y) pada PT. Mitra Bisnis Keluarga VenturaWilayah Malang. elanjutnya dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi yang bertanda (+) menandakan bahwa arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negative (-) maka menunjukkan arah hubungan yang berbanding kebalikan anatara variabel independent (X) dengan variable dependent (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial Dengan T- Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang baik secara parsial/individual.

Tabel 4 Hasil Pegujian Hipotesis
Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,203	1,160		1,036	,304
	Kepemimpinan(X1)	,321	,134	,274	2,399	,020

	Motivasi(X2)	,567	,097	,667	5,850	,000
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)						

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Diketahui Sig, untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,020 < 0,05 dan nilai t hitung 2,399 > t tabel 2,002, sehingga dapt disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

B. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Diketahui Sig, untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,850 > t tabel 2,002, sehingga dapt disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh secara simultan (barsama-sama) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar Pengambilan keputusan adalah :

1. Apabila nilai sig < 0,05 atau F hitung > F table maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau F hitung < F table maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
   F tabel = F(k ; n-k) = F(2 ;59) = 3,15

Tabel 5 :Pengujian Hipotesis H3 dengan Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,864	2	151,432	159,870	,000[b]
	Residual	54,939	58	,947		
	Total	357,803	60			
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi(X2), Kepemimpinan(X1)						

C. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebsar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 159,870 > f tabel 3,15 sehingga dapat disimpilkan bahwa pengujian hipotesis 3 (H3) diterima yang berarti terdapat pengaruh variabbel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi

Jenis pegujian hipotesis ini mempunyai fungsi untuk mengetahui berapa persen (%) pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 6 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920[a]	,846	,841	,97325
a. Predictors: (Constant), Motivasi(X2), Kepemimpinan(X1)				

Data pada Tabel 5 diatas, memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 0,846, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang adalah sebesar 86,6%, sedangkan sisanya sebesar 15,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis uji pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Mitra bisnis keluarga ventura wilayah Malang dapat diketahui dari hasil pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan analisis data melalui pengujian hipotesis secara simultan(Uji F) didapat bahwa F*hitung* ≥ *Ftabel* maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya. Hal ini dapat diketahui dari nilai F*hitung* lebih besar dari F*tabel* (159,870 > f tabel 3,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Pengaruh Secara Parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.pernyataan ini terbukti dengan hitung T*hitung* 2,399 > t tabel 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan melihat hasil analisis T *hitung Motivasi* kerja adalah sebesar 5,850 > t tabel 2,002, sehingga dapt disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y

.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja juga berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) yang menandakan bahwa terdapat hubungan searah dengan kata lain kepemimpinan dan motivasi kerja akan meningkatkankinerja karyawan pada PT. Mitra Bisis Keluarga Ventura di Wilayah Malang.

Korelasi/hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang adalah sangat besar diketahui dari R Square adalah sebesar 0,846 hal ini berarti sebesar 84,6% dari variabel dependent kinerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura wilayah Malang yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya 0,154 atau 15,4%.(1-0,846 atau 100%-84,6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang ada, tetapi nilai variabel lain ini lebih kecil dari variabel yang telah digunakan oleh peneliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah malang, terdapat beberapa saran atau rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan kedepannya saran yang kami berikan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan (*Leadership)* dari para staf atau *Head Department* agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat mencapai hasil sesuai dengan target perusahaan, pemberian motivasi kerja terhadap karyawan lebih ditingkatkan agar produktivitas dan kinerja karyawan meningkat sesuai yang diinginkan perusahaan.

Untuk penelitian yang akan datang kami menyarankan agar memperluas variabel bebas sebagai bahan pengukuran penelitian diluar kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura di Wilayah Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Taufik Ismail Sitompul, Sri Langgeng Ratnasari. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAKAMORI INDONESIA BATAM. Jurnal DIMENSI UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM, Vol.8, No. 3, November 2019. Page 386-403. ISSN: 2085-9996.

Vieno Dio Larenza, Lia Nirawati. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA(PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO. Jurnal Bisnis Indonesia, Volume 10 Nomor 1 Tahun 2019, page 70-79.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan produktifitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, sondang P. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wahjosumidjo.1991. *kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta : Balai Pustaka.

Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Empatbelas. Bandung : PT. Retika Aditama.

Soeprihanto, john. 2001. *Penilaian pelaksanaan pekerjaan dan pengembangan karyawan*, Yogyakarta : BPFE UGM

Tri Martha Kurnia, Josephine Tobing,SE.,MM. (2017). PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN DAN HASIL KERJA TERHADAP TUNJANGAN KINERJA. Fundamental management journal. *Volume:2 No.1, April 2017 ISSN: 2540-9816 (print) 2540-9220 (online)*