

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOUSE OF PERCA

Intan Gabriella

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: lgabriella@student.ciputra.ac.id

Abstract: *Fashion business, and creative industry in general, shows constant growth in Indonesia. House of Perca is a newcomer which manufactures fashion bags made of rags with Batik motif. The company has noticed a decrease in employee performance. The purpose of this research is to determine the influence of leadership and motivation on the employee performance of House of Perca. This research is a quantitative research with questionnaire as data collection method. Saturated sampling is used to select 32 House of Perca employees as research samples. The variables of this research are Leadership, Motivation, and Employee Performance. Research data are processed using SPSS 20 software and analyze using Linear Regression model. Research results suggest that leadership and motivation significantly influence the employee performance of House of Perca*

Keywords : *Leadership, Motivation, Employees' Work Performance, Fashion Bags*

Abstrak: Pertumbuhan industri kreatif di bidang fashion bags semakin banyak dan berkembang di Indonesia. House of Perca merupakan pendatang baru dalam usaha yang memproduksi tas dari bahan-bahan kain perca bermuatan batik. Dalam perkembangan usahanya, House of Perca melihat adanya penurunan kinerja yang terjadi oleh beberapa karyawan yang belum bekerja secara maksimal. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan House of Perca yang telah mengakibatkan penurunan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang didukung oleh kuesioner terhadap responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel 32 karyawan House of Perca. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan House of Perca. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data kemudian diolah menggunakan program SPSS 20. Model analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan House of Perca.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Fashion Bags*

PENDAHULUAN

Meningkatnya industri kreatif pada Tabel 1.1 di bidang *fashion* khususnya pada usaha *fashion bags*, mendorong bertambahnya pelaku bisnis baru di bidang tersebut. Salah satu pendatang baru di industri kreatif adalah House of Perca. House of Perca perlu memperhatikan kondisi kinerja yang telah mengalami penurunan untuk meningkatkan perusahaannya dalam persaingan yang telah berlangsung. Penurunan terjadi pada kinerja karyawan House of Perca yang belum maksimal, seperti yang dijelaskan pada Tabel 1.2 yaitu kurangnya konsentrasi dalam bekerja yang menyebabkan kerusakan produk dan ketidaksesuaian hasil produk dengan design yang telah diberikan.

Melihat rendahnya kinerja karyawan House of Perca menunjukkan bahwa perlu adanya upaya untuk meningkatkan peran pimpinannya (CEO) dan motivasi yang diberikan. Pimpin perlu mempengaruhi karyawannya untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan. Disamping itu, motivasi juga perlu diberikan kepada karyawan dengan mengarahkan serta memberikan dorongan agar karyawan fokus dan terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh Uha (2013: 154) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mempengaruhi bawahannya sehingga mereka mau bertindak, berkontribusi dan mampu menghasilkan karya dengan optimal, bahkan apabila dilakukan secara maksimal dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Sedangkan terkait motivasi, Handoko (2012: 250) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan secara maksimal, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Uha (2013: 212) menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dilakukan perseorangan dalam suatu organisasi.

Terdapat juga beberapa penelitian yang memiliki variabel sama dengan penelitian ini. Qazi, *et al.* (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditujukan pada seorang manajer secara signifikan berhubungan dengan kinerja bawahannya. Ibrahim dan Brobbey (2015) menyatakan bahwa motivasi, standar manajerial dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Lestari (2015) menjelaskan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya (Divisi Kusuma Agrowisata).

Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa adanya beberapa karyawan yang belum bekerja secara maksimal, seperti kurangnya konsentrasi dalam bekerja yang menyebabkan kerusakan produk dan ketidaksesuaian hasil produk dengan design yang telah diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) House of Perca.

LANDASAN TEORI

KEPEMIMPINAN

Uha (2013: 154) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mempengaruhi bawahannya sehingga mereka mau bertindak, berkontribusi dan mampu menghasilkan karya dengan optimal, bahkan apabila dilakukan secara maksimal dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Ada beberapa macam tipe kepemimpinan dalam model Fiedler(Robbins dan Judge, 2015: 253), sebagai berikut:

1. Hubungan Pemimpin-Anggota
Batasan dimana pemimpin memiliki dukungan dan kesetiaan dari para bawahan.
2. Struktur tugas
Batasan di mana terdapat standar prosedur operasi untuk menyelesaikan tugas.
3. Kekuasaan posisi
Batasan di mana pemimpin memiliki kewenangan untuk mengorganisasi dan berkuasa.

Menurut Barnes yang dikutip oleh Uha (2013: 158) ada 11 prinsip kepemimpinan *Kaizen*, yaitu:

1. Berfokus pada pelanggan. Tujuan terpenting ialah kepuasan pelanggan.
2. Mengadakan peningkatan secara terus-menerus. Dalam mencapai keberhasilan perlu adanya pengalihan perhatian pada sesuatu yang baru.
3. Mengakui masalah secara terbuka. Dengan keterbukaan, masalah dapat diatasi dengan cepat.
4. Mempromosikan keterbukaan. Bagi *Keizen*, ilmu ialah sesuatu yang dimiliki untuk saling dibagikan.
5. Menciptakan tim kerja. Tim kerja adalah dasar untuk membentuk struktur organisasi.
6. Memanajemeni proyek melalui tim fungsional silang.
7. Memberikan proses hubungan yang benar.

8. Mengembangkan disiplin pribadi.
9. Memberikan informasi pada karyawan.
10. Siklus *Kaizen* atau siklus kualitas tim-tim proyek. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan.
11. Memberikan wewenang setiap karyawan. Dengan memberikan pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab dan penghargaan, maka para karyawan akan memilih kekuatan untuk mempengaruhi urusan mereka sendiri dan perusahaan.

MOTIVASI

Menurut Robbins dan Judge (2015: 127) motivasi ialah proses yang menentukan kekuatan, arah, dan ketekunan pada diri seseorang dalam mencapai tujuan. Menurut Handoko (2012: 250) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan pada pandangan-pandangan diatas, motivasi dapat dipahami sebagai upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan.

Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2012: 150) menjelaskan bahwa ada dua jenis-jenis motivasi, sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif ialah seseorang yang memberikan pengaruh dan arahan yang baik kepada orang lain.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif ialah seseorang yang memberikan pengaruh dan arahan yang keras kepada orang lain.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Menurut Notoatmodjo dalam Yusmalinda (2012: 19) menyatakan bahwa manfaat pengukuran kinerja karyawan antara lain, sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja

- b. Kesempatan kerja yang adil

- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

- d. Penyesuaian kompensasi

- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi (penurunan jabatan)

- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan House of Perca yang berjumlah 32 orang karyawan. Populasi tersebut akan menjadi sampel bagi penelitian ini karena populasi yang diambil relatif kecil. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel (*sampling*) menggunakan *sampling* jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali dalam Nitasari, 2012: 42). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan menguji korelasi antar skor butir/item pernyataan dengan skor total variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh dari *pearson correlation* harus menghasilkan nilai signifikan $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan *valid*.

Uji reliabilitas atau uji kehandalan berguna untuk mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada kuesioner tersebut konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* pernyataan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, sebab metode ini merupakan metode standar yang digunakan untuk mengukur reliabilitas serta mampu memberikan hasil yang terukur dengan angka, sehingga hasil pengujian dapat lebih akurat. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali dalam Nitasari, 2012: 45).

METODE ANALISIS DATA

Uji coba instrumen menggunakan bantuan program *Microsoft Excel 2010 for Windows* dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan antara lain:

1. Analisis regresi linier berganda

Menurut Sugiyono dalam Sugianto (2013: 100-101) regresi linier berganda adalah metode untuk mempelajari suatu kejadian (variabel) yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Variabel kinerja karyawan; X_1 : Variabel kepemimpinan; β_1 : Koefisien regresi variabel kepemimpinan; X_2 : Variabel motivasi; β_2 : Koefisien regresi variabel motivasi; β_0 : Konstanta; ϵ : *Error* (tingkat kesalahan)

2. Uji Hipotesis

- Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, begitu pun sebaliknya.

- Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- Uji R dan R^2

Uji Koefisien Korelasi (R) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variable terikat (Siregar, 2015: 251). Jika nilai mendekati angka 1, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas

secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2013: 56). Kriterianya serupa dengan uji R, semakin mendekati angka 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Pelaksanaan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang berlaku yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ artinya residual berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

Kriteria yang berlaku dalam uji multikolinearitas adalah apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya model regresi terbebas dari multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai *sign. uji-t* (pada uji Glejser) $> 0,05$ maka artinya varian residual tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Linieritas

Dalam penelitian ini uji linieritas menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi $< 0,05$ yang artinya dua variabel tersebut dikatakan memiliki hubungan yang linier.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan House of Perca sebanyak 32 orang responden yang dibagi menjadi 23 orang penjahit, 6 orang marketing dan 1 orang CMO (*Chief Marketing Officer*), 1 orang CFO (*Chief Financial Officer*) dan 1 orang COO (*Chief Operating Officer*).

Analisis Profil Responden

Berdasarkan jumlah responden, jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (65,6%) dan perempuan sebanyak 11 orang (34,4%). Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar karyawan di House of Perca adalah laki-laki. Berdasarkan usia responden, diantara 20-30 tahun sebanyak 24 orang (75%) dan usia diantara 31-40 tahun sebanyak 8 orang (25%). Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar karyawan di House of Perca yang menjadi responden penelitian berusia antara 20-30 tahun. Berdasarkan jenis pembagian kinerja, karyawan bagian penjahit sebanyak 23 orang (71,9%), bagian marketing sebanyak 6 orang (18,8%) dan bagian lainnya sebanyak 3 orang. Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar karyawan di House of Perca yang menjadi responden penelitian adalah karyawan bagian penjahit.

Analisis Jawaban Responden

Analisis deskriptif jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) dan standart deviasi di masing-masing item pernyataan dan di masing-masing variabel secara keseluruhan. Berikut ini nilai rata-rata dan standart deviasi jawaban responden pada item pernyataan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Pada variabel Kepemimpinan (X_1), persepsi tertinggi dari responden mengenai kepemimpinan di House of Perca yaitu terletak pada adanya hubungan baik antar karyawan yang mampu diciptakan oleh pemimpin, ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada indikator X1.5 sebesar 4,8438. Sedangkan persepsi terendah yang dirasakan responden ialah mengenai keterbukaan pemimpin pada setiap karyawan dalam masalah perusahaan dan ilmu yang dibagikan pemimpin kepada karyawan, ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 4,0313 pada indikator X1.2 dan X1.3. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan adalah sebesar 4,3047, yang berarti bahwa aspek kepemimpinan House of Perca dipersepsi baik oleh karyawan.

Pada variabel Motivasi (X_2), persepsi tertinggi dari karyawan mengenai variabel motivasi yaitu terletak pada seorang pemimpin yang menghargai kinerja karyawannya, ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada indikator $X_{2.1}$ sebesar 4,6562. Sedangkan, persepsi terendah dari karyawan terletak pada pemecatan secara langsung yang dilakukan oleh pemimpin apabila karyawan tidak bekerja maksimal, ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 1,9687 pada indikator $X_{2.5}$. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah sebesar 3,5468, yang berarti bahwa secara umum motivasi untuk karyawan House of Perca dapat dikatakan cukup baik.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), persepsi tertinggi dari karyawan mengenai kinerja karyawan House of Perca yaitu terletak pada adanya hubungan baik yang dibangun antar karyawan untuk dapat bekerja sama, ditunjukkan dengan nilai rata-rata pada indikator $Y_{.5}$ sebesar 4,4688. Sedangkan, persepsi terendah dari karyawan ialah mengenai jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan oleh pemimpin, ditunjukkan pada indikator $Y_{.1}$ sebesar 4,0625. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,2312, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan House of Perca dapat dipersepsikan baik.

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada setiap indikator (item pernyataan) variabel-variabel dalam penelitian ini, menghasilkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang membentuk variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan *valid*. Sedangkan pada uji reliabilitas, variabel kepemimpinan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,638, variabel motivasi sebesar 0,715 dan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,623. Keseluruhan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan setiap variabel lebih besar dari 0,60. Selain itu, nilai *cronbach's alpha if item deleted* pada tiap indikator variabel tidak melebihi nilai *cronbach's alpha*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas yang diharapkan.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,099 + 0,722 X_1 + 0,357 X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel kinerja karyawan

X_1 : Variabel kepemimpinan

X_2 : Variabel motivasi

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,722. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan House of Perca semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,722 satuan, dengan asumsi variabel motivasi konstan (tetap). Sedangkan, nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,357. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara motivasi dan kinerja karyawan, artinya jika motivasi House of Perca semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,357 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan konstan (tetap).

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 6,155 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan House of Perca. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.9, menghasilkan t hitung sebesar 2,981 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang nilainya kurang dari 0,05 sehingga

diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan House of Perca.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini, menghasilkan F hitung sebesar 37,499 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 maka menolak H_0 atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan House of Perca.

Uji R dan R^2

Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,849 dimana nilai tersebut mendekati angka 1, sehingga menjelaskan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan House of Perca tergolong kuat (erat). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,721 juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan House of Perca sebesar 72,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain variabel kepemimpinan dan motivasi.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Diketahui bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0.502, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal atau dengan kata lain asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Nilai VIF pada kedua variabel bebas sebesar 1,209 yang berarti kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas atau dengan kata lain asumsi non-multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,161 untuk variabel kepemimpinan dan sebesar 0,127 untuk variabel motivasi. Kedua nilai signifikansi ini nilainya lebih besar dari 0.05, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau dengan kata lain asumsi non-heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Linieritas

Diketahui bahwa nilai signifikansi F melalui *Test of Linearity* menghasilkan nilai dibawah 0.05 atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi masing-masing memiliki hubungan yang linier dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan House of Perca (Y)

Berdasarkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan pada uji t seperti yang terdapat pada data diatas, nilai yang muncul adalah sebesar 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan House of Perca karena berada dibawah 0,05. Hal ini sesuai dengan pendapat Qazi, *et al.* (2014) yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan yang ditujukan pada seorang atasan secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja bawahannya. Berdasarkan rata-rata terendah yang berarti merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam deskripsi jawaban responden pada variabel kepemimpinan, maka penulis menyusun implikasi manjerial sebagai berikut:

- Sebelum penelitian, pemimpin kurang terbuka pada setiap karyawan mengenai masalah perusahaan. Setelah penelitian, pada setiap akhir bulan dilakukan evaluasi kinerja dengan seluruh karyawan, guna mengetahui letak-letak kesalahan dan peningkatan yang telah dilakukan, dengan begitu secara tidak langsung memberikan pelajaran untuk karyawan mampu bekerja lebih maksimal lagi.

- Sebelum penelitian, kurangnya pembagian ilmu yang diberikan pemimpin untuk karyawannya. Setelah penelitian, pemimpin seminggu sekali saat produksi berlangsung harus meluangkan waktu untuk memastikan proses kinerja lancar atau tidak, karyawan mengalami kesulitan atau tidak, dan karyawan melakukan kesalahan atau tidak. Guna mengurangi tingkat

penurunan kinerja karyawan dalam melakukan kesalahan. Pemimpin juga akan melakukan pendekatan pada karyawan yang kesulitan dan pemberian ilmu dengan cara memberikan instruksi yang jelas pada karyawan untuk teliti khususnya dalam finishing produk (cek kerapian jahitan, resleting, kain robek atau tidak, dan kain bernoda atau tidak)

Analisis Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan House of Perca (Y)

Berdasarkan nilai signifikansi variabel motivasi pada uji t seperti yang terdapat pada data diatas, nilai yang muncul adalah 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berada dibawah 0,05. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ibrahim dan Brabbey (2015) yang menyatakan bahwa motivasi, standar manajerial dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan rata-rata terendah yang berarti merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam deskripsi jawaban responden pada variabel motivasi, maka penulis menyusun implikasi manajerial sebagai berikut:

- Sebelum penelitian, pemecatan secara langsung pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Setelah penelitian, pemimpin lebih mempertimbangkan masalah sebelum memecat karyawan, apabila dikarenakan kinerja tidak maksimal, pemimpin seharusnya memberikan arahan/ilmu terlebih dahulu pada karyawan sampai mereka mampu memberikan hasil yang maksimal. Kecuali masalah tersebut mengenai hal pencurian atau kekerasan antar karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan House of Perca dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan House of Perca.

SARAN

Saran kepada Perusahaan House of Perca

Dalam kepemimpinan sebagai atasan disarankan mampu mengontrol atau mengkoordinasi kinerja setiap karyawan sehingga lebih maksimal, dengan cara memberikan pengarahan/ilmu pada setiap karyawan yang mendapat kesulitan ketika proses produksi berlangsung dan tidak mengabaikan evaluasi kinerja setiap akhir bulan dengan seluruh karyawan House of Perca, guna mengetahui ada atau tidaknya masalah dalam perusahaan sehingga saat itu pun dapat diselesaikan dan dicari solusinya bersama.

Dalam motivasi, sebagai atasan disarankan mampu mengkoordinasi karyawannya untuk bisa bekerja dengan fokus dan nyaman tanpa adanya kekhawatiran yang dipikirkan saat bekerja. Seperti hal pemecatan yang dilakukan secara langsung oleh atasan hanya dikarenakan kinerja karyawan yang tidak maksimal membuat karyawan menjadi kurang nyaman, merasa terancam dan takut untuk bekerja.

Saran kepada Penelitian selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan House of Perca dan mengesampingkan variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat lebih banyak membahas variabel lain seperti pelatihan bagi karyawan dan sistem pembagian gaji.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.21. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gunawan, I. (2016). *Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibunan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol.3, Issue 11.
- Lestari, R., Sahertian, P., & Suryaningtyas, D. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kusuma Agrowisata pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol.3, No.1.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitasari, R. A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia. 42-46.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Qazi, T. F. (2014). Unveiling Leadership-Employee Performance Links: Perspective of Young Employees. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, 467-473.
- Robbins, S. P., & Judge , T. A. (2015). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal analisis*, 87-93.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugianto, D. N. (2013). Pengaruh Inovasi Produk dan Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian . 100-101.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.