

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Sumsel

Amir Hamzah¹, Eko Derwansyah², Rismansyah³

¹Politeknik Anika Palembang, aham73ck@gmail.com

²⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah1972@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at LPP TVRI SUMSEL. Employee Performance shows the influence between leadership and work motivation on employee performance. Thus, it is important for companies to know the extent to which independent variables influence employee performance as determined in accordance with the regulations applied at LPP TVRI SUMSEL.

The data used in this study were obtained from questionnaires and literature. The analysis technique used was multiple regression and hypothesis testing using the F test and t test. In addition, instrument testing techniques were carried out including validity and reliability tests. As well as classical assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests.

From this study it can be concluded that based on the results of statistical tests that the Leadership variable has a significant effect on employee performance, and the work motivation variable does not have a significant effect on employee performance. From this study, the adjusted R² value was obtained at 0.346, which means that 34.6% of employee performance variables can be explained by the independent variables, namely leadership and work motivation and the remaining 65.4% is explained by other variables outside the equation.

Keywords : Leadership, Work Motivation and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI SUMSEL. Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh untuk melihat kinerja karyawan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan yang diterapkan di LPP TVRI SUMSEL.

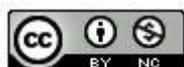
Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Selain itu juga. Dilakukan teknik uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,346, hal tersebut berarti bahwa 34,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja dan sisanya yaitu sebesar 65,4% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.

Keywords : Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Dalam organisasi, kepemimpinan sangat penting. Karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang sangat baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya, berhasil atau tidak organisasi tersebut, itu dimulai dari



manusianya sendiri yang selalu mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan dan mengelola suatu organisasi, Seberapapun canggih peralatan dan teknologi yang ada jika sumber daya manusia nya tidak berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya jika peralatan yang digunakan sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas, terampil, cakap, dan yang terpenting sumber daya manusia nya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Salah satu tantangan yang cukup berat yang ingin dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini menimbulkan satu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Di samping itu, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Sehubungan dengan hal tersebut, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus melakukan pendekatan dan memahami potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar dapat memberikan tugas atau tanggung jawab dengan tepat, sehingga pemimpin dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan dan tanggung jawab karyawan dalam mengemban suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari pengamatan yang saya ketahui menunjukkan bahwa bagian Umum dan SDM pada LPP TVRI SUMSEL memiliki, bentuk kepemimpinan yang diterapkan yaitu menciptakan kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya, karena akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Tetapi ternyata pada bagian Umum dan SDM masih ada pegawai yang mempunyai kebiasaan kerja yang kurang baik terlihat dari kebiasaan pegawai

melaksanakan pekerjaan menunggu perintah dari pimpinan, selain itu juga masih ada sebagian pegawai yang keluar disaat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis berpendapat bahwa kepemimpinan dan pemberian motivasi merupakan sesuatu yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara menyeluruh tentang bagaimana menggerakkan dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Fahmi (2013:15), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Robbins, Stephen dan Coulter, Mary (2010:146), Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial.

Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas dalam Fahmi (2013:23), Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri (dalam salusu, 2000), yaitu :

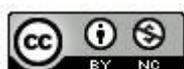
1. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
2. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat komopetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

Nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin dari ke lima tersebut pada prinsipnya bisa bertambahlebih banyak lagi dari pada itu, namun secara umum dapat disebut hanya lima saja. seperti kita dapat menambahkan beberapa lagi yang bisa kita jadikan bahan renungan dalam melihat nilai-nilai pemimpi, yaitu :

- a. Sikap bijaksana. Sikap bijaksana ini menyangkut dengan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi yang seimbang (balance).
- b. Kesetiakawanan yang tinggi. Nilai Kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin tersebut memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya.

Motivasi

Motivasi memberi pengaruh besar bagi kemajuan serta pergerakan bagi suatu perusahaan, suatu organisasi pada saat awal atau bahkan disaat organisasi



tersebut sedang mengalami permasalahan maka motivasi memiliki kedudukan dalam memposisikan dirinya sebagai bagian yang mampu mengatasi semua itu. Karena motivasi adalah sebuah spirit.

Menurut Fahmi (2013 :190), Motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan dalam suatu organisasi atau kelompok untuk meningkatkan ferporma dalam suatu tujuan dalam pekerjaan.

Menurut Manullang (2011:165), Motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Widodo (2015:187), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dengan bertolak dari kata motivasi, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Teori Motivasi

Menurut Widodo (2015:189), Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer;

1. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
2. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
2. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2011 : 115), adalah sebagai berikut :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Keamanan
4. Tempat kerja yang baik
5. Perlakuan yang wajar
6. Pengakuan atas prestasi

Kinerja

Kinerja merupakan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan

usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya dalam suatu organisasi secara efektif.

Menurut Nawawi (dalam Widodo 2015:131), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Menurut Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131), kinerja bahwa, kinerja adalah hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Amstron dan Baron (dalam Fahmi 2013:226), Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam buku Fahmi (2013:133), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana Pendukung
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra Sarana
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut widiodo (2015:151), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Sasaran
2. Standar
3. Umpan balik
4. Peluang
5. Sarana
6. Kompetensi
7. Motivasi
8. Koordinasi yang kurang baik antar karyawan dalam bekerja.
9. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
10. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak
11. Sulitnya mendapatkan bahan-bahan.
12. Tidak cukupnya dana.
13. Kurang kerja sama atau komunikasi antar karyawan.
14. Tidak memadainya pelatihan.
15. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
16. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya, panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

Indikator Kinerja

Menurut Wibisono (2011:141), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

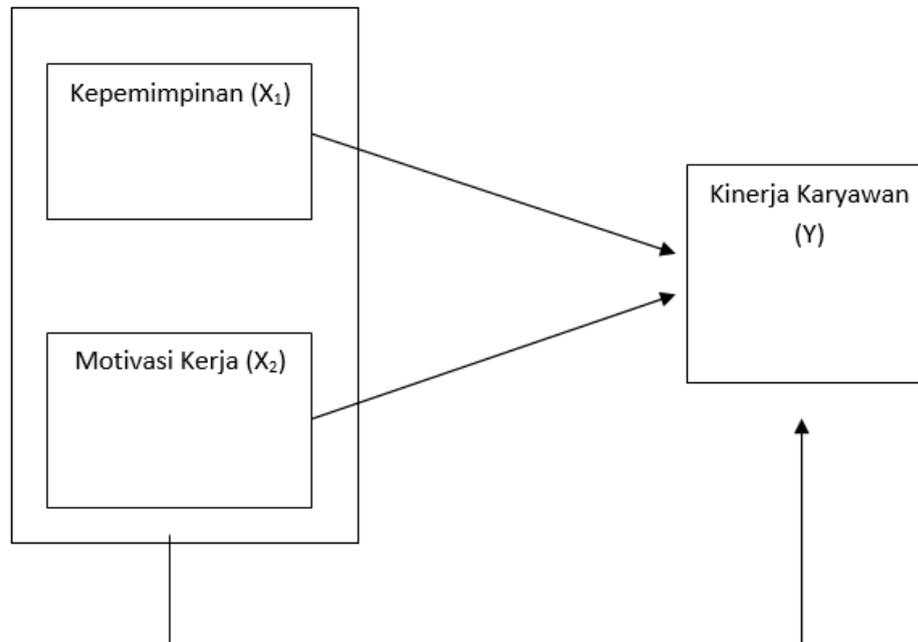


1. Umpan Balik
Indikator ini dapat membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada semua anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.
2. Absensi
Tingkat absensi merupakan masukan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengidentifikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.
3. Motivasi dan komitmen
Motivasi dan komitmen bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Motivasi dan komitmen pegawai merupakan kontribusi yang penting, dimana pegawai berusaha semaksimal mungkin di dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.
4. Produktivitas pegawai
Merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi perusahaan dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasikan efisiensi serta efektivitas perusahaan
5. Kepuasan pegawai
Beberapa hasil penelitian menunjukkan peningkatan kepuasan pegawai dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.
6. Jam kerja
Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Jam kerja yang terlalu lama mempunyai pengaruh negatif terhadap pegawai.
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari penelitian terdahulu : Sukarmin (2012), bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Tanjung Api-Api Banyuasin, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Tanjung Api-Api Banyuasin.
Yeni haryani (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Palembang Pada Kantor Walikota, Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang.
Suryati hasanah (2012), Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya Palembang, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Utama Karya Palembang.

Kerangka Berfikir

Menurut Sekaran (dalam Sugiyono 2012:88) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas. Dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar kerangkaberfikir dalam penelitian ini:



Gambar Kerangka Berfikir

C. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:58) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2012:59) terdapat dua variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Variabel bebas (variabel independen)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul nya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan sebagai (X₁) dan motivasi kerja sebagai (X₂)
2. Variabel terikat (variabel dependen)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai (Y).

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah seluruh karyawan LPP TVRI Sumsel.



Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan pada bagian Umum dan SDM.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:12) bahwa analisis dalam penelitian ada dua yaitu:

a. Metode Kuantitatif

Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

b. Metode Kualitatif

Disebut sebagai metode kualitatif karena data penelitian dengan memberikan penjelasan dalam bentuk kata-kata atau dalam bentuk kalimat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sujarweni (2015:94) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Dokumentasi

Menurut Sujarweni (2015:32) dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya.

4. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:402) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.

5. Kepustakaan

Menurut Riduwan (2015:58) kepustakaan adalah pengambilan data yang dilakukan penulis dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang ada sebagai bahan masukan penelitian yang bermanfaat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan.

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:131) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Jawaban responden terhadap pertanyaan dalam media kuesioner dalam bentuk *cheklis* diukur dengan menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:132) *skala likert* merupakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel Skala Pengukuran

No	Jawaban	S
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:134)

Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015:121) analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dalam menganalisa data untuk memecahkan masalah, maka penulis menggunakan alat bantu olah data untuk mencari keterkaitan antara variabel dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (dalam Sujarweni 2015:227) penelitian ini bertujuan melihat antara variabel independent dan variabel dependent dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel.



Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,00	Sangat kuat
2	0,60 – 0,80	Kuat
3	0,40 – 0,60	Sedang
4	0,20 – 0,40	Rendah
5	0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Koefisien Determinan (R²)

Menurut Sugiyono (2013:338) koefisien determinan (R²) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (Terikat).

Teknik Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (dalam Sujarweni 2015:165) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel. Jika r hitung > r tabel dan berkorelasi positif, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan tersebut valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (dalam Sujarweni 2015:169) uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* >0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Husein (2011:181) uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji asumsi klasik normalitas menggunakan uji dalam penelitian ini akan menggunakan Uji One *Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan Program SPSS 22 For Windows.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (dalam Sujarweni 2015:226-227) multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value variance inflation factor* (VIF).

1. Jika $VIF > 10$ atau jika tolerance value $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ atau jika tolerance value $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husien (2011:179) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Husein, 2011: 179). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika grafik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terindikasi terjadi heterokedastisitas, jika tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Menurut Husien (2011:180).Adapun beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas. Namun dalam penelitian ini, cara yang dipakai adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya poin tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual (Yprediksi-Ysesungguhnya) yang telah disepakati.

Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015:121) analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dalam menganalisa data untuk memecahkan masalah, maka penulis menggunakan alat bantu olah data untuk mencari keterkaitan antara variabel dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

Kriteria :

- 1) Jika $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t > 0,05$, , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F (Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria :

- 1) Jika $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F > 0,05$, , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI SUMSEL yang dilakukan dengan cara menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien korelasi



berganda. Sebelum analisis regresi linier berganda dan koefisien korelasi berganda digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrument penelitian (kuesioner) untuk menyatakan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui instrumen penelitian yang alat ukur valid atau dapat dipercaya.

Peneliti melakukan uji coba kepada 33 orang karyawan pada LPP TVRI SUMSEL dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 oarang karyawan. Kuesioner tersebut berisikan 30 butir pertanyaan yang terbagi menjadi tiga variabel dengan 10 butir pertanyaan setiap variabel.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung denmgan nilai tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan berkorelasi positif, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan tersebut valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel. Uji validitas Kepemimpinan (X1) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan	<i>r</i> tabel	<i>r</i> hitung	Keterangan
1	Item 1	0,334	377**	Valid
2	Item 2	0,334	516**	Valid
3	Item 3	0,334	628**	Valid
4	Item 4	0,334	742**	Valid
5	Item 5	0,334	578**	Valid
6	Item 6	0,334	374*	Valid
7	Item 7	0,334	662**	Valid
8	Item 8	0,334	663**	Valid
9	Item 9	0,334	474**	Valid
10	Item 10	0,334	538**	Valid

Sumber : Diolah, (2016)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa skor butir dan total skor dari seluruh variabel kepemimpinan diperoleh data lebih besar dari *r* tabel. Hal ini berarti dari seluruh butir pertanyaan variabel Kepemimpinan (X1) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Uji validitas Motivasi Kerja (X2) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	<i>r tabel</i>	<i>r hitung</i>	Keterangan
1	Item 1	0,334	532**	Valid
2	Item 2	0,334	604**	Valid
3	Item 3	0,334	645**	Valid
4	Item 4	0,334	744**	Valid
5	Item 5	0,334	754**	Valid
6	Item 6	0,334	685**	Valid
7	Item 7	0,334	740**	Valid
8	Item 8	0,334	740**	Valid
9	Item 9	0,334	753**	Valid
10	Item 10	0,334	661**	Valid

Sumber : Diolah, (2016)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa skor butir dan total skor dari seluruh variabel kepemimpinan diperoleh data lebih besar dari *r tabel*. Hal ini berarti dari seluruh butir pertanyaan variabel motivasi kerja (X_2). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	<i>r tabel</i>	<i>r hitung</i>	Keterangan
1	Item 1	0,334	560**	Valid
2	Item 2	0,334	605**	Valid
3	Item 3	0,334	597**	Valid
4	Item 4	0,334	536**	Valid
5	Item 5	0,334	622**	Valid
6	Item 6	0,334	645**	Valid
7	Item 7	0,334	470**	Valid
8	Item 8	0,334	425*	Valid
9	Item 9	0,334	541**	Valid
10	Item 10	0,334	545**	Valid

Sumber : Diolah, (2016)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa skor butir dan total skor dari seluruh variabel kepemimpinan diperoleh data lebih besar dari *r tabel*. Hal ini berarti dari seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Uji reliabilitas digunan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan



indikator dari variabel. Reliabilitas di ukur dengan uji statistik Cronbach' Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach' Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X1) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil.

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar $0,753 > 0,60$. Karena nilai diatas $0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Uji reliabilitas digunan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas di ukur dengan uji statistik Cronbach' Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach' Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil.

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,868 > 0,60$. Karena nilai diatas $0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas digunan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas di ukur dengan uji statistik Cronbach' Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach' Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows yaitu dengan hasil.

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,745 > 0,60$. Karena nilai diatas $0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Variabel Y

No	Variabe	Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan	$0,753 > 0,60$	Reliabel
2	Motivasi Kerja	$0,868 > 0,60$	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	$0,745 > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2016)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Husein (2011:181) uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji asumsi klasik normalitas menggunakan uji dalam penelitian ini akan menggunakan Uji One *Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan Program SPSS 22 For Windows.

Tabel Sample Kolmogorov-Smirov Test

No	Variabel	$\alpha = 0,05$ atau 5%	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,200 > 0,05	Normal
2	Motivasi Kerja (X2)	0,000 < 0,05	Tidak Normal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,017 > 0,05	Normal

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji *Sample Kolmogorov-Smirov* test-distribusi normal menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kepemimpinan (X1) sebesar 0,200 > 0,05 sehingga H0 diterima Ha ditolak, Motivasi Kerja (X2) 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak Ha diterima, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,017 > 0,05 sehingga H0 diterima Ha ditolak. Jadi model distribusi normal diterima.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (dalam Sujarweni 2015:226-227) multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value variance inflantion factor* (VIF).

1. Jika $VIF > 10$ atau jika *tolerance value* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika $VIF < 10$ atau jika *tolerance value* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolonieritas menggunakan perangkat lunak SPSS 22 *for windows* adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF = 0,10
1	Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja Motivasi Kerja (X2)	0,994	0,994 > 0,10

Sumber : Data Diolah (2016)

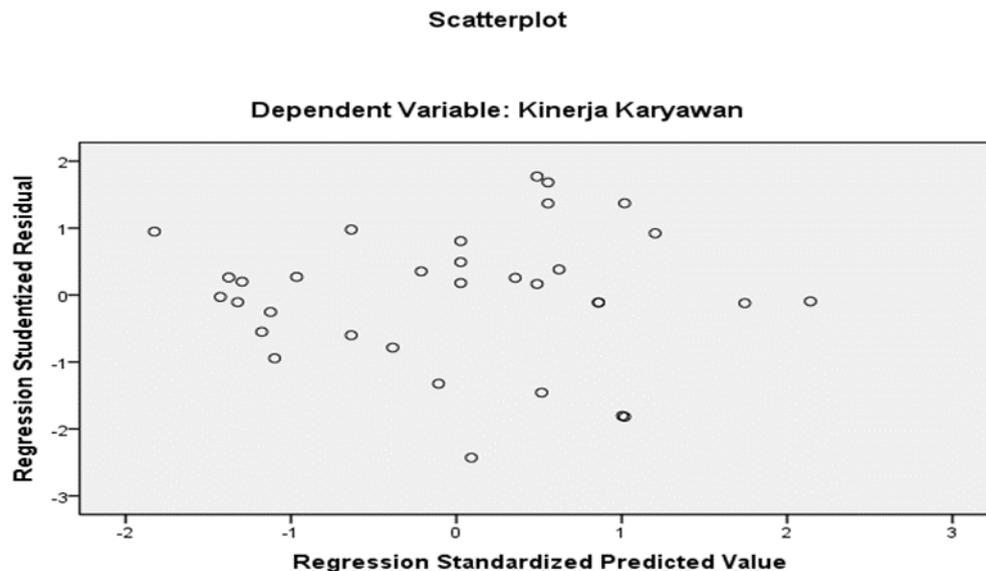
Hasil uji multikolonieritas menggunakan perangkat lunak SPSS 22 diperoleh korelasi antara variabel bebas dari output diatas terlihat koefisien korelasi antara variabel bebas sebesar 0,994 > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husien (2011:172) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas



adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika grafik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terindikasi terjadi heterokedastisitas, jika tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas
Sumber : data diolah (SPSS Versi 22)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada gambar diatas tidak terdapat pola tertentu atau menyebar secara tidak beraturan maka dalam model ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga model ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (dalam Sujarweni 2015:227) penelitian ini bertujuan melihat antara variabel independent dan variabel dependent dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS sebagai berikut:

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

No	Keterangan	Nilai
1	Constant	18,083
2	Kepemimpinan	0,456
3	Motivasi Kerja	0,061

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel di atas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara bersama-sama (Simultan) dengan uji t. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kepemimpinan sebesar 0,456 dan nilai koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,061. Serta koefisien konstanta sebesar 18,083 berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,456 serta konstanta sebesar 18,083 serta nilai error sebesar 3,260. sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + e$$

$$Y' = 18,083 + 0,456 X_1 + 3,260$$

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,061 serta konstanta sebesar 18,083 serta nilai error sebesar 3,260. sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_2 + e$$

$$Y' = 18,083 + 0,061X_2 + 3,260$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara sendiri-sendiri (Parsial) dengan uji t. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kepemimpinan sebesar 0,456 dan nilai koefisien regresi untuk Motivasi sebesar 0,061. Serta konstanta sebesar 18,083 serta nilai error sebesar 3,260 berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y' = 18,083 + 0,456 X_1 + 0,061X_2 + 3,260$$

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2015:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel. Berikut ini tabel koefisien korelasi :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 - 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 - 0,799	Kuat
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,20 - 0,399	Rendah
5	0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015)

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:338) koefisien determinan (R²) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (Terikat).

Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square Adjusted	R Square	Std. Error of the Estimate
Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMSEL	0,588	0,346	0,303	3,260

Sumber : Data Diolah (2016)

Pada model diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien detewrminasi (r²) sebesar 3,46% yang artinya bahwa persamaan penjelasan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,46%, sedangkan sisanya 65,4% dijelaskan oleh variabel lain, faktor-faktor atau teori-teori lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Serta pada nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,588 yang artinya tingkat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tingkat sedang.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Menurut Sujarweni (2015:161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y). Uji t menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for windows dengan hasil sebagai berikut :

Tabel Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,083	5,701		3,172	,003
Kepemimpinan	,456	,118	,574	3,875	,001
Motivasi	,061	,098	,092	,619	,540

Sumber : Data Diolah (2016)

Uji t pada tabel di atas secara sendiri-sendiri (parsial) untuk menguji pengaruh tiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung < t tabel maka variabel tersebut tidak berpengaruh.

Nilai hipotesis variabel kepemimpinan sebesar (0,001 < α 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima untuk hipotesis pertama (H1). Sedangkan nilai hipotesis variabel motivasi kerja sebesar (0,540 > α 0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak untuk hipotesis kedua (H2).

Uji F

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	168,809	2	84,404	7,942	,002 ^a
Residual	318,827	30	10,628		
Total	487,636	32			

Sumber : Data Diolah (2016)

Uji F secara simultan (bersama-sama) adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan), dapat dilakukan dengan melihat angka signifikansi (sig). jika angka sig < 0,05 maka berpengaruh, dan jika angka sig > 0,05 maka tidak berpengaruh. Hasil pengujian menunjukkan angka sig 0,002 sehingga < 0,05, sehingga dapat dikatakan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pembuktian Hipotesis

1. H1: Hipotesis tersebut diterima, berdasarkan hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a **diterima**. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI SUMSEL.
2. H2: Hipotesis tersebut diterima, berdasarkan hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,540 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a **ditolak**. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI SUMSEL.
3. H3: Hipotesis tersebut diterima, berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ ini berarti **H_0 diterima H_a ditolak** artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja di LPP TVRI SUMSEL.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lpp tvri sumsel, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi linier berganda dengan persamaan $Y=18,083+ 0,456 x_1 + 0,061x_2 + 3,260$ nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan X_1 sebesar 0,456 artinya jika kinerja karyawan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,456. Koefisien regresi variabel kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,456 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan dan variabel motivasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,456 satuan dan sebaliknya jika kepemimpinan diturunkan sebesar satu-satuan dan variabel motivasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,456 satuan. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi diperoleh sebesar 0,061 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel kepemimpinan dianggap konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,061 satuan dan sebaliknya jika motivasi diturunkan sebesar satu-satuan dan variabel kepemimpinan dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,061 satuan. Serta koefisien konstanta diperoleh nilai sebesar 18,083 artinya jika



variabel kepemimpinan dan motivasi tidak ada (nol) maka kinerja karyawan tetap ada sebesar 18,083 satuan. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y' = 18,083 + 0,456X_1 + 0,061X_2 + e$.

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test* diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar $0,200 > 0,05$ dan $0,000 < 0,05$ dan $0,017 > 0,05$ sehingga model distribusi normal diterima.

Uji multikolinieritas terdapat kesimpulan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel bebas $0,994 > 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan tehnik dengan grafik plot menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena pola tidak menyebar atau membentuk pola tertentu.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai korelasi sebesar 0,588. Berarti berada pada range 0,40 – 0,599 terjadi pengaruh yang sedang antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sedang antara kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. dari hasil penelitian penulis dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI SUMSEL.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI SUMSEL.
- b) H1: Hipotesis tersebut diterima, berdasarkan hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a **diterima**. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI SUMSEL.
- c) H2: Hipotesis tersebut diterima, berdasarkan hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,540 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a **ditolak**. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPP TVRI SUMSEL.
- d) H3: Hipotesis tersebut diterima, berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ ini berarti **H_0 diterima H_a ditolak** artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja di LPP TVRI SUMSEL.

2. Saran

Dari kesimpulan diatas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan kinerja karyawan LPP TVRI SUMSEL, maka disarankan sebagai berikut:

- a) Diharapkan agar pimpinan dapat meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar kinerja para karyawan meningkat. Misalnya dengan memperhatikan kinerja karyawan.
- b) Kepemimpinan menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka pengambilan kebijakan agar memperhatikan kepemimpinan yang telah diterapkan selama ini untuk dipelihara bahkan lebih disempurnakan

supaya kenyamanan bekerja dapat dicapai yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2013). Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2011). Manajemen : dasar, pengertian dan masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksana.
- Manullang, M & Manullung, Marihot AMH. (2011). Manajemen Personalia. Jakarta : Gajah Mada.
- Riduwan. (2015). Dasar-dasar Statistika. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2010). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-16. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis (MPB), Penerbit, Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, Penerbit, Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, Wiratna V. (2015). Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Umar, Husein. (2011). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Pertama Cetakan Sebelas. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada-Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. (2011). Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi Panduan Penyusunan Indikator. Jakarta: Erlangga.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). Manajemen pembangunan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

