

# **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang)**

**Siswo Prasajo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dian Nuswantoro Semarang

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian adalah menganalisa pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 94 responden yaitu karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah menggunakan metode sensus, metode analisis data yang digunakan adalah linear regresi berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja.

**Kata kunci** : motivasi kerja, kepemimpinan, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah perusahaan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah

merupakan penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai.

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek di antaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan yang kondusif serta ditunjang dengan adanya metoda kerja yang baik, peralatan yang berteknologi modern dan dana. Dari semua aspek yang ada, sumber daya manusia merupakan titik sentral yang sangat menentukan, dimana diharapkan setiap individu dapat melakukan tindakan

dan pekerjaannya yang terbaik serta loyalitasnya terhadap organisasi.

Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang merupakan perusahaan yang memiliki perkembangan cukup baik, dengan kinerja yang maksimal perusahaan ini yakin dapat mempertahankan eksistensinya. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini karyawan ditekan untuk

No	Faktor	Jumlah	Prosentase (%)
1	Motivasi Kerja	18	72
2	Kepemimpinan	17	68
3	Kompensasi Kerja	16	64
4	Disiplin Kerja	15	60
5	Kepuasan Kerja	13	52
6	Pengawasan	13	52
7	Lingkungan Kerja	12	48
8	Pelatihan	10	40
9	Budaya Organisasi	7	28
10	Komunikasi	16	64

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa prosentase terbesar dari jawaban, yaitu faktor motivasi kerja (72%) dan kepemimpinan (68%) sehingga dua faktor tersebut menjadi fokus perhatian dalam penelitian. Hal ini dikarenakan motivasi dan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat mengarahkan tingkah laku dan dapat mendorong terciptanya perilaku seseorang dalam bekerja secara optimal atau sebaliknya bagi organisasi.

Berbagai cara yang dapat ditempuh untuk membina dan mengendalikan pelaksanaan kinerja karyawan, diantaranya yaitu kegiatan supervisi, pemberian dorongan, kenaikan gaji dan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan langsung yang mendorong kinerja karyawan sehingga diharapkan kinerja karyawan

maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui secara detail. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dilakukan pra survey terhadap karyawan supaya penelitian lebih mengarah pada masalah terkini yang sedang dihadapi. Berdasarkan pra survey terhadap 25 karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang diperoleh hasil sebagai berikut:

sesuai dengan tujuan tugas pokok dan fungsinya.

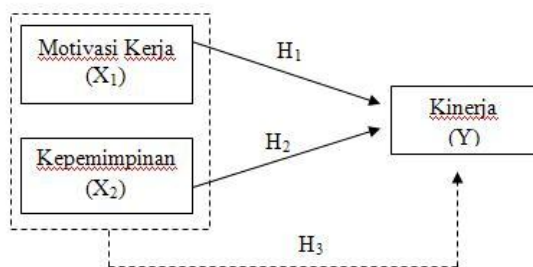
Menarik mengangkat topik kinerja karena pada dasarnya setiap aktivitas kerja selalu tertuju pada hasil atau kinerja sebagai tolak ukur baik tidaknya kondisi suatu organisasi kerja. Selain itu, kinerja masih menjadi topik yang santer untuk diteliti dan variasi pengaruh dari variabel independen dari beberapa peneliti terdahulu.

Dari permasalahan diatas, penulis memandang penting di upayakannya peningkatan motivasi kerja karyawan dan penerapan kepemimpinan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang. Berdasarkan hasil pra survey penelitian dapat diketahui bahwa belum optimalnya motivasi kerja karyawan dan kurang baiknya proses kepemimpinan hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. (Studi Pada Karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang).

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang, (2) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang, (3) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang.

### KERANGKA KONSEPTUAL



### HIPOTESIS

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah, serta kerangka konsep, maka yang menjadi hipotesis di dalam penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang.

### METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk memudahkan serta memperjelas dari pengertian variabel-variabel dalam penulisan ini, maka secara operasional dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dan indikator motivasi kerja yang diteliti meliputi (Triyaningsih, 2007:49):
  - a. Pemberian perhatian terhadap kebutuhan fisik, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.
  - b. Pemberian perhatian terhadap kebutuhan rasa aman, seperti menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.
  - c. Pemberian perhatian terhadap kebutuhan rasa sosial, seperti kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
  - d. Pemberian perhatian terhadap kebutuhan penghargaan, ingin mendapat ucapan terima kasih, mendapat penghargaan (hadiah), promosi, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan).
  - e. Pemberian perhatian terhadap kebutuhan aktualisasi diri, seperti mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup setinggi – tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.
2. Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), merupakan cara – cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam memimpin karyawannya sesuai dengan keahlian dan bakat yang

dimilikinya dan indikatornya adalah (Kiswanto, 2010:1430):

- a. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
  - b. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
  - c. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal – hal yang mendesak.
  - d. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing – masing.
  - e. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pimpinan dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.
3. Kinerja karyawan (Y), hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam memenuhi pekerjaannya dan indikatornya adalah (Kiswanto, 2010:1431):
- a. Kualitas pekerjaan, yaitu baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan

oleh para karyawan dalam menyusun informasi yang diperoleh di lapangan.

- b. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam memenuhi target yang ingin dicapai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu kerja dan keefektifan menggunakan waktu sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik.
- d. Disiplin kerja, yaitu kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Istijanto, 2006:109). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang sebanyak 100 orang. Di dalam penelitian ini digunakan teknik sampling sensus.

### **Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Analisis yang digunakan adalah menggunakan model regresi linear berganda (multiple linear regressions), dalam model ini variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel, bentuk persamaan yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Variabel

e = Stantar Error

### Uji t (Uji Koefisien Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah (Ghozali, 2005) :

Dengan membandingkan t hitungnya dengan t tabel.

Apabila t tabel > t hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila t tabel < t hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ )

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

### Uji F (Uji Koefisien Regresi Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama. Uji F dilakukan dengan menggunakan SPSS yaitu membandingkan antara signifikansi hitung dengan signifikansi  $\alpha = 5\%$  apabila penghitungan signifikansi hitung < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima dan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Dekripsi Data

Motivasi kerja pada karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang menurut persepsi karyawan menunjukkan bahwa sebagian responden yaitu

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh mean atau rata-rata sebesar 3,71 yang terletak pada interval 3,5–4,2 dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang adalah baik.

Kepemimpinan pada Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang menurut persepsi karyawan adalah sebagai berikut:

No	Indikator	Jumlah	Rata-rata
1	Kemampuan	404	4,30
2	Kepribadian	364	3,87
3	Pengalaman	361	3,84
4	Intelektual	357	3,80
5	Lingkungan kerja	361	3,84
Rata-rata			3,93

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh mean atau rata-rata sebesar 3,93 yang terletak pada interval 3,5–4,2 dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang adalah baik.

Sedangkan kinerja karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang menurut persepsi karyawan menunjukkan bahwa

No	Indikator	Jumlah	Rata-rata
1	Kualitas pekerjaan	355	3,78
2	Kuantitas pekerjaan	354	3,76
3	Ketepatan waktu	352	3,74
4	Disiplin kerja	348	3,70
Rata-rata			3,74

Hasil analisis deskriptif diperoleh mean atau rata-rata sebesar 3,74 yang terletak pada interval 3,5–4,2 dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan

No	Indikator	Jumlah	Rata-rata
1	Kebutuhan fisik	391	4,16
2	Kebutuhan rasa aman	361	3,84
3	Kebutuhan rasa sosial	359	3,62
4	Kebutuhan penghargaan	317	3,37
5	Kebutuhan aktualisasi diri	336	3,57
Nilai Rata-rata			3,71

bahwa kinerja karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang adalah baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis dengan program SPSS, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,243 + 0,327X_1 + 0,434X_2$$

Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kepemimpinan dengan koefisien 0,434. Kemudian diikuti oleh variabel motivasi kerja dengan koefisien 0,327. Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini mengandung arti bahwa meningkatnya motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

### Hipotesis

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,315 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien untuk variabel ini bersifat positif, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,880 dengan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ , artinya probabilitas lebih kecil. Dengan demikian hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien untuk variabel ini bersifat positif, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung sebesar 48,112 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya probabilitas lebih kecil. Dengan demikian hipotesis diterima, artinya variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.503	2.556

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,503. Hal ini berarti 50,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 49,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,023) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05).

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif, artinya dengan meningkatkan motivasi kerja maka

mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi yang kuat dari tiap pelaku organisasi akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dari organisasi tersebut karena motivasi merupakan penyemangat atau pendorong pelaku organisasi dalam melaksanakan kerjanya secara maksimal. Motivasi kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga kemungkinan kekeliruan – kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab, keengganan melaksanakan rencana – rencana yang telah ditetapkan, kelesuan – kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah – masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menjadikan karyawan mudah menyerah terhadap keadaan apabila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

**2. Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari besarnya nilai sig (0,005) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Hasil ini berarti pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi

contoh perilaku terhadap para pegawai peran pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Suparmi, 2010).

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para pegawai atau bawahan (*follower*). Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Seorang pemimpin harus benar – benar mengenal pegawai, memahami kesepakatan dengan para pegawai, memberi contoh yang baik, berupaya agar semua pegawai menginginkan adanya kesatuan, inisiatif dan kesetiaan. Pemimpin yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis, pemerintahan, dan pada organisasi serta kelompok yang menciptakan pola hidup, bekerja, dan bermain, karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisor dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan.

### **3. Pengaruh Secara Simultan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (hipotesis 3) diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama – sama variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi (0,000) yang nilainya lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti apabila semakin baik motivasi kerja dan kepemimpinan maka kinerja karyawan Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang diharapkan dapat meningkat.

Bagi pihak Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang sangat perlu untuk menciptakan kondisi yang mendukung pada peningkatan motivasi kerja yang masih termasuk kategori cukup, misalnya usaha menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka persaingan prestasi kerja (seperti pemberian penghargaan dan peningkatan karir), selain itu kepemimpinan perlu diperhatikan dan dijaga mengingat kepemimpinan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, indikator yang terendah dari kepemimpinan yaitu intelektual harus diperbaiki (seperti pimpinan diharapkan lebih sering berkomunikasi dengan karyawan agar hubungan semakin erat), sehingga apa yang diharapkan pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan temuan – temuan tersebut peneliti berpandangan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi pihak Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang diharapkan dapat memberikan kebijakan – kebijakan dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepemimpinan, seperti pemberian penghargaan atau kesempatan untuk promosi, kepemimpinan yang baik, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan fasilitas kerja, dan sebagainya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat pula yang pada akhirnya tujuan yang diharapkan swalayan dapat tercapai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**



Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kinerja, dimana variabel kepemimpinan menjadi variabel dominan yang mempengaruhi kinerja.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pihak karyawan dan manajemen Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja, jadi pihak swalayan perlu memprioritaskan dan meningkatkan hal – hal yang dapat mendukung terciptanya kepemimpinan yang baik guna menekan kinerja yang lebih optimal. Dari hasil analisis deskripsi variabel kepemimpinan ada hal yang

perlu diperhatikan yaitu indikator intelektual yang rendah dibanding indikator lain. Maka hendaknya pimpinan melakukan tugasnya dengan baik lagi yaitu lebih sering berkomunikasi dengan karyawan, karena semakin erat hubungannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja juga perlu diperhatikan supaya apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja masih terdapat hal – hal yang perlu diperhatikan, karena masih rendahnya kecenderungan karyawan dalam menilai indikator motivasi kerja yaitu mengenai kebutuhan penghargaan. Oleh karena itu, pihak swalayan perlu menciptakan dan merangsang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi atau memberikan tantangan pekerjaan guna memotivasi karyawan untuk mendapat kesempatan promosi jabatan.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, untuk itu perlu diperhatikan dan diupayakan peran pimpinan untuk memotivasi karyawan bagi organisasi agar mencapai hasil yang baik. Seperti yang diungkapkan Confusius, “ Emas di dalam hati Anda lebih berharga dibandingkan emas di dompet Anda.” Pemimpin yang baik mendedikasikan

kehidupan pekerjaannya untuk membantu bawahan menemukan emas di dalam hati mereka dan membiarkannya menyinari orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adella dkk. 2009. *Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Mutu, Vol. 8, No. 1, Januari 2009 : 41-52.
- Djumhariati, Retno. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Kabupaten Madiun*. Jurnal Sosial, Vol. 8, No. 1, Maret 2008 : 46-56.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Gusanto A.Y. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Adhi Karya (Persero) Cabang II Riau-Sumbar*. Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI, Vol. 5, No. 5, Juli 2006 : 32-47.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2011. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara, Cetakan ketiga. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis, Vol. 6, No. 1, Maret 2010 : 1267-1439.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Latief, Baharuddin. 2012. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012 : 61-70.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesembilan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, Desember 2007 : 54-58.

- Nursiah. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Divisi Regional Barat Medan*. Tesis. USU. Medan.
- Orpen, Christopher. 1997. *The effects of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment and job performance*. The Learning Organization, Vol. 4 Iss: 2 pp. 53-60.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakaan Pada Kopertis Wilayah Yogyakarta*. JBTI, Vol. 1, No. 1, Februari 2010 : 1-11.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Rahmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. CV. Adipura, Cetakan pertama. Yogyakarta.
- Siswanto, H.B. 2007. *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara. Cetakan ketiga. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara, Cetakan kelima. Jakarta.
- Suhadi, M. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Pasar Klaten*. Jurnal Ekonomi & Perbankan PROBANK. Vol. 11, No. 1, April 2005 : 15-28.
- Suparmi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Permukiman Kota Semarang*. Media Ekonomi dan Manajemen. Vol. 21, No. 1, Januari 2010 : 17-27.
- Triyaningsih, SL. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penghulu*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, Desember 2007 : 44-53.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta, Cetakan Kedua. Jakarta.