

PENGARUH KARAKTER PEMIMPIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA

Syamsa Imanusangga¹, Aditya Fajar Setyawan², Muhammad Luthfi 'Ain Andika³
syam22sangga@gmail.com¹, adityafajarsetyawan157@gmail.com²,
muhhammadluthfiainandika@gmail.com³
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Karakter pemimpin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota pada Organisasi Dewan perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas UPN “Veteran” Yogyakarta periode 2024. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas UPN “Veteran” Yogyakarta periode 2024. Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel nonprobabiliti. Teknik pengumpulan data melalui melalui metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan software IBM SPSS Statistic versi 29.0.2.0 (20). Dalam penelitian ini dilakukan uji valititas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), analisis regresi berganda, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian membuktikan bahwa karakter pemimpin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas UPN “Veteran” Yogyakarta periode 2024. Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap bagaimana anggota dapat memberikan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat dicapai..

Kata Kunci: karakter pemimpin, motivasi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to test whether the character of the leader and motivation have a significant effect on the performance of members in the Student Representative Council Organization of the Faculty of Economics and Business, UPN “Veteran” Yogyakarta period 2024. This study uses a type of quantitative research with survey methods. The population in this study were members of the management of the Student Representative Council of the Faculty of Economics and Business, UPN “Veteran” University of Yogyakarta period 2024. The sampling method used in this study is nonprobabiliti sample. Data collection techniques through through the questionnaire method. This research uses IBM SPSS Statistic software version 29.0.2.0 (20). In this study, the validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial test (t test), simultaneous test (f test), multiple regression analysis, and the coefficient of determination (R^2). The results prove that the character of the leader and motivation have a positive significance on the performance of the members of the Student Representative Council of the Faculty of Economics and Business, UPN “Veteran” University of Yogyakarta for the 2024 period. The results of this study have implications for how members can provide optimal performance so that organizational goals can be achieved.

Keywords: leader character, motivation, performance

PENDAHULUAN

Apabila motor penggerak dalam suatu organisasi adalah anggota-anggotanya, maka yang menentukan kualitas dan seberapa bagus penggerak tersebut adalah kinerja. Apabila

tidak ada kinerja maka organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Suyadi Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Tingkat keberhasilan kinerja dapat ditingkatkan oleh motivasi anggota-anggota dari organisasi. Semakin besar motivasi yang dimiliki setiap anggota maka semakin optimal pula kinerja yang diberikan untuk organisasi. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. selain itu motivasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah peran pemimpin dan budaya organisasi. Peran pemimpin disini mengambil bagian yang cukup penting atau bisa dibilang menjadi menjadi faktor utama. George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pemimpin dalam organisasi memegang tanggung jawab atas setiap aspek dalam organisasi seperti menetapkan visi dan tujuan, tanggung jawab untuk memberikan arah yang jelas tentang bagaimana organisasi harus berjalan dan apa tujuan yang harus dicapai. Pemimpin juga harus memberikan dukungan terhadap anggota-anggotanya seperti memberi bimbingan, umpan balik, mau untuk terlibat ini akan meningkatkan motivasi dan dorongan anggota sehingga dapat tercapai kinerja yang optimal bagi para anggotanya. Budaya yang positif juga merupakan tanggung jawab lainnya yang perlu oleh seorang pemimpin bangun untuk menciptakan lingkungan yang suportif bagi anggota untuk menjalankan tugasnya dan mempertahankan kinerja yang baik. Selain itu yang tidak kalah penting adalah memastikan komunikasi yang efektif di antara anggota-anggota yang ada walau berbeda divisi, karena komunikasi memegang peran kunci dalam anggota menjalankan tugas-tugas nya, sehingga komunikasi yang efektif berarti membuat kerja semakin efektif dan akibatnya adalah kinerja yang optimal. Menurut Kartono 2005 pemimpin memiliki peran sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, dan pembangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan sebuah organisasi, membangun jaringan komunikasi yang baik, dan memberikan pengawasan kepada bawahan sesuai dengan tujuan yang ingin direalisasikan

Pemimpin mempunyai banyak peran dan tanggung jawab yang harus di isi maka dari itu untuk memastikan kelayakan pemimpin dalam mengemban tanggung jawabnya, maka seorang pemimpin perlu memiliki karakteristik tertentu. Menurut Atmadja (2012), karakter kepemimpinan adalah kualitas personal dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui akumulasi tindakan-tindakan yang mengacu kepada nilai-nilai moralitas dan etika (moral/ethical values) yang diyakini oleh seorang pemimpin. Menurut Atmadja (2012) ada lima karakter kepemimpinan yang kemudian dikelompokkan dalam tiga tingkatan sebagai berikut 1) dimensi spiritual terdiri dari selfless (ikhlas) dan honesty (kejujuran); 2) dimensi emosional terdiri dari respect (menghargai) dan empathy (memahami); dan 3) dimensi rasional yaitu pursuit of excellence (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik)

Pengaruh karakter pemimpin terhadap motivasi dan kinerja anggota organisasi juga berlaku pada pada organisasi tingkat perguruan tinggi. Organisasi kemahasiswaan DPM FEB Universitas Veteran Negeri Yogyakarta yang mempunyai 3 pilar pimpinan utama dengan 10 divisi dan total anggota sebanyak 67 orang dengan masing-masing divisi mempunyai kepala divisi sendiri. Untuk mencapai tujuan dan menjalankan peran sebagai organisasi legislatif para pemimpin di DPM FEB perlu mengaplikasikan karakter seorang pemimpin untuk meningkatkan dan menyelaraskan kinerja antar divisi dan antar anggota.

Dalam realitanya masing-masing dari anggota memberikan tingkat kinerja yang berbeda-beda dan pada tingkat antar divisi juga memberikan kinerja yang berbeda-beda ada yang memberikan kinerja yang tinggi ada juga yang memberikan kinerja yang biasa-biasa saja atau malah dibawah. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, sehingga mungkin ada perbedaan motivasi antar anggota atau antar divisi dan untuk mempengaruhi motivasi dibutuhkan peran pemimpin baik pemimpin dari organisasi maupun pemimpin dari tiap-tiap divisi. Selain itu pada tiap-tiap divisi mempunyai tugas dan wewenang masing-masing juga dipimpin oleh pemimpin yang berbeda yang mempunyai karakter yang berbeda. Perbedaan karakter pemimpin tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: " karakter pemimpin dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota: (Studi Kasus Pada Organisasi DPM FEB Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

METODOLOGI

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei sebagai alat pengumpulan data. Dilakukan pada Mei-Juni 2024 di lingkungan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. Populasi adalah 67 mahasiswa yang menjadi pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan sampelnya adalah seluruh populasi. Variabel independen adalah motivasi dan karakteristik pemimpin, sedangkan variabel dependen adalah kinerja anggota organisasi. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dari observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode pengumpulan data utamanya adalah kuesioner dengan berbagai bentuk pertanyaan.

Dalam analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan alat pengukuran yang digunakan valid dan handal. Kemudian, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasilnya akan dievaluasi dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi untuk melihat seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam data..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk

mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dasar keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung > dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung < dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid

Selanjutnya adalah membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel untuk N=56 dengan distribusi signifikansi uji dua arah, pengujian dua arah adalah pengujian terhadap suatu hipotesis yang belum diketahui arahnya sebesar 5%. Diketahui bahwa r tabel untuk N = 56 adalah $df = N-2 (56-2) = 54$ dengan distribusi signifikansi uji dua arah 5% adalah 0,263

Uji Validitas dilakukan untuk menguji masing-masing variabel yaitu Keamanan (X1), Kepercayaan (X2), Keputusan pembelian (Y) dengan menggunakan SPSS 29. Jika hasil perhitungan dari masing-masing variabel menghaikan r hasil lebih besar daripada r tabel maka dapat dikatakan data yang didapat valid, sedangkan bila hasil r lebih kecil dari pada r tabel maka data yang didapat tidak valid.

a. Uji Validitas Motivasi

Tabel 1. Uji validitas variabel motivasi (X1)

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	Motivasi
M1	Pearson Correlation	1	.104	.237	.181	.189	.574**
	Sig. (2-tailed)		.445	.078	.181	.164	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
M2	Pearson Correlation	.104	1	-.146	.151	-.087	.438**
	Sig. (2-tailed)	.445		.282	.267	.523	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
M3	Pearson Correlation	.237	-.146	1	-.076	.149	.395**
	Sig. (2-tailed)	.078	.282		.575	.273	.003
	N	56	56	56	56	56	56
M4	Pearson Correlation	.181	.151	-.076	1	-.046	.402**
	Sig. (2-tailed)	.181	.267	.575		.739	.002
	N	56	56	56	56	56	56
M5	Pearson Correlation	.189	-.087	.149	-.046	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.164	.523	.273	.739		<.001
	N	56	56	56	56	56	56
Motivasi	Pearson Correlation	.574**	.438**	.395**	.402**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.002	<.001	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi (X1)

Motivasi			
X1.1	0,574	0,263	Valid
X1.2	0,438	0,263	Valid
X1.3	0,395	0,263	Valid
X1.4	0,402	0,263	Valid
X1.5	0,455	0,263	Valid

Diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Karakter Pemimpin

Tabel 3. Uji validitas variabel Karakter Pemimpin (X2)

		Correlations					Karakteristik pemimpin
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	
KP1	Pearson Correlation	1	.037	-.004	.166	.343**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.789	.978	.223	.010	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
KP2	Pearson Correlation	.037	1	.088	-.062	-.044	.441**
	Sig. (2-tailed)	.789		.521	.652	.747	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
KP3	Pearson Correlation	-.004	.088	1	-.211	.139	.431**
	Sig. (2-tailed)	.978	.521		.118	.308	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
KP4	Pearson Correlation	.166	-.062	-.211	1	-.168	.330*
	Sig. (2-tailed)	.223	.652	.118		.215	.013
	N	56	56	56	56	56	56
KP5	Pearson Correlation	.343**	-.044	.139	-.168	1	.473**
	Sig. (2-tailed)	.010	.747	.308	.215		<.001
	N	56	56	56	56	56	56
Karakteristik pemimpin	Pearson Correlation	.605**	.441**	.431**	.330*	.473**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.013	<.001	
	N	56	56	56	56	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Karakter Pemimpin (X2)

Karakter Pemimpin			
X2.1	0,605	0,263	Valid
X2.2	0,441	0,263	Valid
X2.3	0,431	0,263	Valid
X2.4	0,330	0,263	Valid
X2.5	0,473	0,263	Valid

Pada uji validitas yang dilakukan pada variabel Karakter Pemimpin (X2), diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang artinya semua indikator pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja

Tabel 5. Uji validitas variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	Kinerja
K1	Pearson Correlation	1	-.100	.005	.139	.135	.360**
	Sig. (2-tailed)		.464	.968	.308	.322	.006
	N	56	56	56	56	56	56
K2	Pearson Correlation	-.100	1	-.078	.049	.215	.435**
	Sig. (2-tailed)	.464		.568	.718	.112	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
K3	Pearson Correlation	.005	-.078	1	-.069	.202	.431**
	Sig. (2-tailed)	.968	.568		.614	.136	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
K4	Pearson Correlation	.139	.049	-.069	1	-.036	.456**
	Sig. (2-tailed)	.308	.718	.614		.791	<.001
	N	56	56	56	56	56	56
K5	Pearson Correlation	.135	.215	.202	-.036	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.322	.112	.136	.791		<.001
	N	56	56	56	56	56	56
Kinerja	Pearson Correlation	.360**	.435**	.431**	.456**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y)

Kinerja			
Y.1	0,360	0,263	Valid
Y.2	0,435	0,263	Valid
Y.3	0,431	0,263	Valid
Y.4	0,456	0,263	Valid
Y.5	0,613	0,263	Valid

Nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang mengindikasikan bahwa indikator kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

a. Uji Reliabilitas Motivasi

Tabel 7. Uji Reliabilitas variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	5

Dapat dilihat pada tabel *reability statistics*, nilai *cronbach's alpha* 0,635 lebih besar dari 0,263. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada motivasi adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas Karakter Pemimpin

Tabel 8. Uji Reliabilitas variabel Karakter Pemimpin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

Hasil pada perhitungan menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,618 lebih besar dari 0,263 dan dapat dinyatakan bahwa instrumen karakter pemimpin adalah reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 9. Uji Reliabilitas variabel Karakter Kinerja (Y)

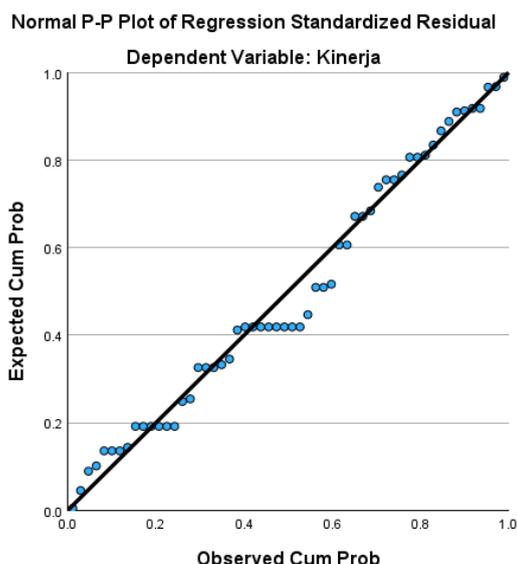
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Pada tabel *reability statistics* didapat *cronbach's alpha* sebesar 0,629. Karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,263 maka instrumen pada variabel kinerja adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Tabel 10. Normalitas grafik Normal P – P plot



Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas selanjutnya adalah melakukan uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode grafik, dari grafik tersebut dapat dilihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik P – P plot of regression standarized residual.

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflasi faktor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{toleransi}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.695	2.519		3.451	.001		
	Motivasi	.275	.165	.254	1.666	.102	.641	1.561
	Karakteristik pemimpin	.255	.151	.258	1.691	.097	.641	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 12. Rangkuman Uji Multikolinearitas

Variabel	Variabel	VIF (Variant Inflation Factor)	Keterangan
X1	0,641 > 0,10	1,561 < 10,00	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	0,641 > 0,10	1,561 < 10,00	Tidak terjadi Multikolinearitas

Dari tabel diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada suatu model regresi terjadi varian ketidaknyamanan dari residu dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variannya berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.350	1.411		2.374	.021		
	Motivasi	-.191	.092	-.340	-2.070	.043	.641	1.561
	Karakteristik pemimpin	.054	.084	.105	.638	.526	.641	1.561

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 14. Rangkuman Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1	0,021 > 0,01	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,043 > 0,01	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,526 > 0,01	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,01 dan diketahui bahwa dari Dari hasil uji heteroskedastisitas Glejser Test yang telah dilakukan, didapatkan bahwa nilai signifikansi dari tiap variabel memenuhi syarat.

6. Uji Regresi Lionear Berganda

Uji regresi linear berganda yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan software SPSS dengan output dari perhitungan regresi berganda yaitu :

Tabel 15. *Output Regression Variables Entered*

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik pemimpin, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Output pada Tabel 5 menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan dan yang dikeluarkan dari model. Dalam hal ini semua variabel dimasukkan dan metode yang digunakan adalah enter.

Tabel 16. *Output Regression Model Summary*

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.180	1.11721

a. Predictors: (Constant), Karakteristik pemimpin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Output pada Tabel menjelaskan tentang nilai korelasi ganda (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) dan ukuran kesalahan prediksi (Std Error of the estimate).

Tabel 17. *Output Regression ANOVA*

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.562	2	8.781	7.035	.002 ^b
	Residual	66.152	53	1.248		
	Total	83.714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik pemimpin, Motivasi

Pada Tabel Anova ini menjelaskan pengujian secara bersama-sama (Uji f), untuk mengukur tingkat signifikansi dari Uji f yaitu jika sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. sedangkan jika sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 18. *Output Regression Coefficients*

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.695	2.519		3.451	.001		
	Motivasi	.275	.165	.254	3.571	.102	.641	1.561
	Karakteristik pemimpin	.255	.151	.258	3,785	.097	.641	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Output pada tabel menjelaskan tentang Uji t yaitu uji parsial, untuk mengukur tingkat signifikansi dari Uji t yaitu jika sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat

pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel.

Tabel 18. Rangkuman Tabel Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Signifikansi
Konstanta	8.695	3,451	0,001
X1	0,275	3.571	0,102
X2	0,255	3,785	0,097
Fhitung : 7,035			
R2 : 0,210			

7. Prosedur Analisis Regresi Berganda

Pengujian yang dilakukan pada Analisis Regresi Linear Berganda yaitu Uji F dan Uji T. Langkah analisis Regresi dan prosedur pengujiannya sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda tiga variabel independen adalah $b_1 = 0,275$ $b_2 = 0,255$ nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda adalah :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$y = 8,695 + 0,275x_1 + 0,255x_2$$

(y adalah variabel dependen yang diramalkan, a adalah konstanta, b_1, b_2 , adalah koefisien regresi, dan x_1, x_2 , adalah variabel independen)

Keterangan dari model regresi linear di atas adalah :

- Nilai (konstanta) menunjukkan nilai sebesar 8,695 artinya jika nilai variabel independen (bebas) adalah nol, maka variabel dependen (terikat) bernilai 8,695. Dalam penelitian ini, jika pengaruh motivasi dan karakter pemimpin bernilai 0 (nol), maka tingkat kinerja bernilai sebesar 8,695%.
- Nilai koefisien regresi variabel (b_1) = 0,275 artinya jika nilai motivasi ditingkatkan sebesar 0,1 satuan, maka tingkat kinerja akan meningkat sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel (b_2) = 0,255 artinya jika nilai karakter pemimpin ditingkatkan sebesar 0,1 satuan maka tingkat kinerja akan meningkat sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Analisis Koefisien Determinasi Analisis R2 (R Square) atau Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari output tabel Model Summary dapat diketahui nilai R2 (Adjusted R Square) adalah 0,210. Jadi pengaruh dari variabel independen yaitu 21,0% sedangkan sisanya sebesar 79,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

e. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis H_0 : Variabel motivasi dan karakter pemimpin secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja. H_1 : Variabel motivasi dan karakter pemimpin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

- b) Menentukan taraf signifikansi
 Taraf signifikansi menggunakan 0,05
- c) Menentukan Fhitung dan F tabel
- F hitung adalah 7,035
 - F tabel dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05
 $F \text{ tabel} = f (k : n-k)$
 $= f (2 : 54)$
 $= 3,17$
 Keterangan :
 $n = \text{Sampel}$
 $k = \text{Jumlah Variabel}$
 $a = 0,05 = \text{tingkat kepercayaan} = 95\%$
- d) Pengambilan keputusan
 Jika F hitung < F tabel maka H0 diterima
 Jika F hitung > F tabel maka H0 ditolak
- e) Kesimpulan
 Dapat diketahui bahwa F hitung (7,035) > F tabel (3,17) maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan karakter pemimpin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.
- f) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)
 Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya sebagai berikut :
1. Pengujian b1 (Motivasi)
 - Menentukan taraf signifikansi
 Taraf signifikansi menggunakan 0,05
 - Menentukan t hitung dan t tabel
 T hitung adalah 3,571 dan T tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi
 $T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$
 $= t (0,025 : 53)$
 $= 2,00575$
 Keterangan : $n = \text{Sampel}$
 $k = \text{Jumlah Variabel}$
 $a = 0,05 = \text{tingkat kepercayaan} = 95\%$
 - Pengambilan keputusan
 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ jadi H0 diteri ma
 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ jadi H0 ditolak
 - Kesimpulan
 Dapat diketahui bahwa t hitung (3,571) > t tabel (2,00575) jadi H0 ditolak, kesimpulannya yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
 2. Pengujian b2 (Karakter Pemimpin)
 - Menentukan taraf signifikansi
 - Taraf signifikansi menggunakan 0,05
 - Menentukan t hitung dan t tabel

T hitung adalah 3,785 dan T tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi T tabel = $t(a/2 : n-k-1)$
= $t(0,025 : 53)$
= 2,00575

Keterangan :

n = Sampel

k = Jumlah Variabel

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

3. Pengambilan keputusan

t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel jadi H0 diteri ma

t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel jadi H0 ditolak

Kesimpulan Dapat diketahui bahwa t hitung (3,785) > t tabel (2,00575) jadi H0 ditolak, kesimpulannya yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakter pemimpin terhadap kinerja anggota Organisasi Dewan perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas UPN "Veteran" Yogyakarta periode 2024. Motivasi terhadap kinerja anggota Organisasi Dewan perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas UPN "Veteran" Yogyakarta periode 2024

DAFTAR PUSTAKA

- Suyadi Prawirosentono.(1999). Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian dan Pendekatan Peraktis. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmadja, Stanley S. (2012). Inside the Giant Leap : How Abundance Mind Creates Performing Climate to Achieve Extraordinary Result. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- B. Uno, Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta:Bumi Aksana.
- Bilson Simamora. 2012 Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research, 295, 336
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Keenam. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate.
- Hakim. 2003. Studi Empiris Pengaruh Stressor terhadap. Kinerja, Jurnal Siasat Bisnis, No.6, Vol.1, Jakarta
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Husin, Ishak. 2022. "Teori Organisasi". Volume No 2. STMIK Bani Saleh
- Kharismha, Maya; Sri Lestari Prasilowati; Eka Avianti Ayuningtyas. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
- Kouzes, J. M., & Posner, B. J. 2002. Leadership challenge (3 rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Miftah, Thoha. (2010). Kepemimpinan dan Manajemen. Jakrta : Devisi Buku Perguruan Tinggi,

- PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nafiudin; Andari; Denny Kurnia; Andini Tia Safitri. 2021. "Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19". Volume 7
- Nasir, Munawir; Rezky Ratnasari Taufan; M Fadhil dan Muh Herdiansyah Syahnur. 2021. "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". Volume 18 (Hal 71-83)
- Natoen, Ardiyan; Sopiyan AR; Indra Satriawan; Periansya. 2018. "Faktor-faktor Demografi yang Berdampak Terhadap Kepatuhan WP Badan (UMKM) di Kota Palembang". Volume 2 (Hal 101-184). Palembang : Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Sriwijaya
- Pulungan, L. H. 2020. PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN TERHADAP MUTU PERGURUAN TINGGI SWASTA DIKOTA MEDAN. Universitas Negri Medan
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Sari, Novita. 2016. "Hubungan Antara Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. Proposal Penelitian, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Stoner, James A. F. dkk. 1996. Manajemen. PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Sugiharto, Sitinjak, (2006), lisrel, cetakan pertama yogyakarta, penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada Stoner
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Prenadamedia Group. Jakarta. Basrowi. 2014. Pengantar Sosiologi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Syakhriani, Abdul Wahab dan Muhammad Luthfi Kamil. 2022. "Budaya dan Kebudayaan: Tinjauan dari Berbagai Pakar, Wujud-wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan yang Bersifat Universal". Volume 5 No 1 (Hal 782 -791)
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2019. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Volume 19 No 2 (Hal 170 – 187). Jurnal Penelitian. Universitas Diponegoro
- Veithzal Rivai, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Wahjosumidjo, 2005, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Rajawali Pers : Jakarta
- Wardani, Sulistyono dan Rita Intan Permatasari. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang. Volume 12 No.1
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuliara, I Made. 2016. "Modul Regresi Linier Berganda". Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana.