

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Alhidayatullah¹, Nurni Arrina Lestari², Antony³
^{1,2,3}Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹korespondensi: alhidayatullah@ummi.ac.id

ABSTRACT

Company employees have an important role to play in the long-term viability of their development. The anomaly that occurred in CV Agung Dipo Persada Sukabumi was the low performance of employees. How to describe the leadership and work motivation of Agung Dipo Persada Sukabumi in his company became the subject of this research. The purpose of this study is to find out more about leadership and work motivation in improving the performance of CV Agung Dipo Persada Sukabumi employees. This study collected data from all 35 employees of CV Agung Dipo Persada Sukabumi. To use the entire population as a sample, the method used in sampling is a population census study technique and a questionnaire method is used to collect data. The analysis method used is multiple regression. From the results of the multiple regression data, it was obtained that the variables of leadership and work motivation had an influence of 50% in improving employee performance, while the remaining 50% was influenced by other variables that were not examined.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Karyawan perusahaan memiliki peranan penting dalam kelangsungan jangka panjang perkembangannya. Anomali yang terjadi pada CV Agung Dipo Persada Sukabumi adalah masih rendahnya kinerja karyawan. Bagaimana mendeskripsikan kepemimpinan dan motivasi kerja Agung Dipo Persada Sukabumi pada perusahaannya menjadi pokok bahasan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Agung Dipo Persada Sukabumi. Penelitian ini mengumpulkan data dari seluruh karyawan CV Agung Dipo Persada Sukabumi yang berjumlah 35 orang. Untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik studi sensus populasi dan metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dari hasil olah data regresi berganda diperoleh variable kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 50% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah bisnis atau organisasi yang sudah mapan, alaminya adalah memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Demi memperoleh maksud yang sudah ditentukan, SDM manusia perusahaan harus direncanakan dan dikelola dengan baik (1). Maju atau mundurnya suatu organisasi dapat ditelusuri sebagian pada sumber daya manusianya, yang merupakan aset terpenting perusahaan. Sebab itulah, SDM perusahaan harus diperlakukan

secara adil dan memuaskan agar tercapai kinerja yang maksimal. Untuk terus bertahan dalam persaingan global, setiap organisasi harus mampu bersaing. Penguatan kapasitas perusahaan dan SDM adalah salah satu strategi agar tetap kompetitif. Namun karena kesuksesan manajer bergantung atas kapasitas SDM, maka permasalahan SDM menjadi tantangan bagi manajemen (2). Perusahaan akan terus beroperasi secara efisien jika sumber daya manusianya mampu

melakukannya, begitu pula sebaliknya. Artinya keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Sumber daya organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, atau orang yang menyumbangkan waktu, bakat, kreativitas, dan energinya untuk organisasi (3).

Kepemimpinan adalah komponen penting dari setiap bisnis atau organisasi, di mana seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan (4–6). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam membangkitkan kepercayaan dan bantuan diantara pegawai untuk mencapai misi organisasi (7). Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kapasitas untuk memotivasi dan mengatur organisasi dalam menggapai misi melalui komunikasi, tindakan menyebabkan orang lain untuk bertindak atau menanggapi dengan cara tertentu dengan memberi mereka instruksi atau perintah.

Tantangan yang perlu diatasi oleh seorang pemimpin yaitu bagaimana memotivasi bawahan agar selalu bersedia mengerahkan upaya terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Banyak pemimpin yang memanfaatkan kekuasaannya dengan memberikan perintah kepada karyawan dibawahnya tanpa melihat kondisi bawahannya tersebut. Secara alami, ini akan menghasilkan ikatan antagonis dalam organisasi. Kemampuan seorang pemimpin menentukan keberhasilannya dalam mengajak orang lain untuk mengikuti setiap arahnya

atas pengertian, kesadaran, dan kesenangan, baik menggunakan korespondensi langsung maupun tak langsung (8).

Selain faktor pemimpin yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (9). Motivasi memiliki karakteristik yang tak dapat dipisahkan dari fitrah manusia yang masing-masing mempunyai karakter yang berbeda. Orang-orang yang bertindak dengan cara berbeda berinteraksi satu sama lain dalam bisnis dan organisasi. Sebab seorang pemimpin harus berkolaborasi dengan orang lain, di mana motivasi ini sangat penting bagi mereka. Kesiediaan karyawan untuk bekerja dengan maksimal, merupakan dorongan internal selaku hasil koordinasi keseluruhan dari kebutuhan seseorang, aspek fisik dan social dari lingkungan sosial seseorang (10).

Hasil kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh pekerjaan yang dia lakukan untuk melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Ketergantungan di tempat kerja dan kualitas keluaran keduanya merupakan komponen kinerja karyawan (11). Jika karyawan mempunyai etos kerja yang apik, niscaya akan terbentuk metode kerja yang apik pula. Diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika karyawan tidak berkinerja baik, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Berdasarkan pada penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) CV Agung Dipo Persada dapat terlihat ditabel penilaian kinerja karyawan di bawah ini:

Tabel 1: Penilaian Kinerja Karyawan

No	Bidang Pekerjaan	Persentase Minimal KPI	Persentase Penilaian Kinerja Karyawan
1	Manajer	85%	78%
2	Pengawas/ <i>Foreman</i>	85%	86%
3	Pengawas Lapangan	85%	88%
4	Staf Administrasi	85%	87%
5	Kepala Operator	80%	78%
6	Operator	80%	75%
7	<i>Security</i>	80%	76%
8	<i>Office Boy</i>	80%	77%

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja kepala operator, operator, security dan office boy nilai KPI nya berada di bawah persentase minimal, ini menandakan bahwa pemimpin kurang mampu memotivasi karyawan. Ketidakmampuan pemimpin tersebut dapat terlihat nilai KPI nya berada di bawah persentase minimal KPI nya yaitu 78%.

Dengan memperhatikan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja CV Agung Dipo Persada sebagaimana telah diuraikan di atas. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. CV Agung Dipo Persada, mengharapkan penelitian ini akan menjelaskan peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Kepemimpinan, kinerja karyawan, serta motivasi kerja menjadi objek penelitian ini. Sebanyak 35 karyawan CV Agung Dipo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Persada Sukabumi menjadi responden. Penelitian ini memakai metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu metode pada saat menyelidiki sampel atau populasi tertentu dengan menggunakan basis positivisme (12). Data dikumpulkan dengan bantuan instrumen penelitian, dan hipotesis diuji melalui analisis data kuantitatif dan statistik yang telah ditetapkan dan desain pengambilan sampel biasanya acak. Penelitian deskriptif di sisi lain adalah metode pengkajian yang digunakan untuk memastikan nilai variabel independen, yang dapat berupa variabel tunggal atau banyak variabel (independent) tanpa membandingkannya dengan variabel lain atau membangun hubungan apa pun di antara mereka (13). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang melihat bagaimana pengaruh variabel independent terhadap dependent, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots [1]$$

Ada 35 responden sebagai sampel dalam kajian ini. Diketahui bahwa pekerja laki-laki

merupakan mayoritas dari karakteristik responden. Rentang usia yang lebih dominan berada pada usia 18 - 49, dengan tingkat

pendidikan SMU. Data dapat diamati dalam tabel 2:

Tabel 2: Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Gender		
Pria	23	76.7%
Wanita	12	23.3%
2. Usia		
18 – 30	16	53.3%
31 – 40	15	33.3%
41 – 49	4	13.4%
3. Pendidikan		
SMU	35	100%
D III	0	0%
S1	0	0%

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut teori statistik model linier, hanya residual variable dependen (Y) yang harus diperiksa normalitasnya, dan variable independent diperkirakan tidak memiliki

peran distribusi. Oleh karena itu, pengujian normalitas tidak diperlukan. Uji normalitas satu sampel Kolmogorov-Smirnov menghasilkan $p = 0,533 > 0,05$ yang menandakan distribusi data normal.

Tabel 3: One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	,533 ^{c,d}

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah variable independent model regresi berkorelasi atau tidak dalam model regresi yang valid. Perhatikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk melihat apakah model regresi tersebut

memiliki multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka bisa ditetapkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinieritas antar variabel bebas (14). Dapat terlihat pada tabel 4:

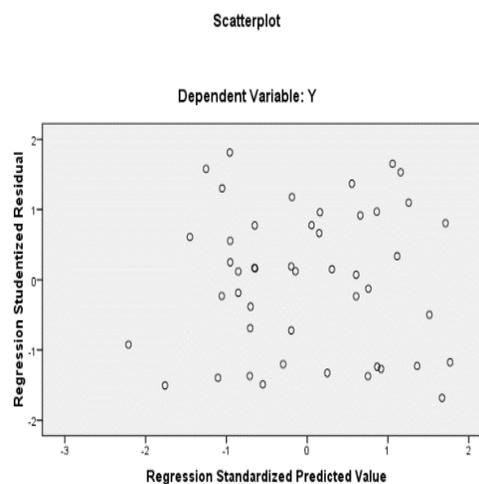
Tabel 4: Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,363	2,754	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,323	3,094	

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk membuktikan apakah ada ketidaksamaan varians antara residual observasi berbeda dalam regresi. Distribusi variabel bebas digambarkan dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang reliabel ditunjukkan dengan distribusi acak, dengan kata lain heteroskedastisitas tidak terjadi. Grafik

scatterplot dengan titik menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Terlihat jelas dari grafik *scatterplot* bahwa titik menyebar tak menentu dan berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Model regresi ini tidak memiliki heteroskedastisitas, seperti yang dapat disimpulkan.



Gambar 1: Grafik Scatterplot

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji analisis regresi berganda didapatkan persamaan regresinya adalah $Y = 4.172 + 0.293X_1 + 0.399X_2$. Persamaannya menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,293 dan variabel motivasi kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,399. Sedangkan signifikansi variable kepemimpinan $p\text{-value } 0.004 < 0.05$

serta variable motivasi kerja $p\text{-value } 0.001 < 0.05$. Uji F nilai sig. $0.000 < 0.05$; bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja (independent) terhadap variabel kinerja karyawan (dependent). Uji Adjusted R Square diperoleh nilai 0.500 artinya variasi variabel bebas dapat menjelaskan kinerja karyawan 50%, sedangkan 50% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Penelitian	B	t	Sig.
Kepemimpinan (X_1)	0,293	2,841	0,004
Motivasi Kerja (X_2)	0,399		

		3,105	0,001
R Square	0,590		
Adjusted R ²	0,500		
F _{hitung}	26,263		0,000

Pembahasan

Ada beberapa hal yang dapat dijelaskan berdasarkan temuan penelitian tentang bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja di CV Agung Dipo Persada Sukabumi sebagai berikut:

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Angka rata-rata pada tabel distribusi adalah 70%, Hal ini menjelaskan pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV Agung Dipo Persada Sukabumi. Nilai probabilitas signifikansi adalah $0,004 < 0,05$, kepemimpinan yang memiliki hubungan baik dengan bawahan, membuat pegawai merasa senang dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai akan berkembang, apabila kepemimpinan CV Agung Dipo Persada Sukabumi meningkat. Temuan penelitian menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan penelitian dari (15). Adapun kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan adalah hasil penelitian dari (16).

Keberadaan kepemimpinan amat krusial bagi keberlangsungan aktivitas karyawan, sebab tanpa adanya arahan dari pemimpin yang berkualitas, pegawai akan salah dalam mengambil setiap keputusan yang ada sehingga akan berdampak pada pengambilan

keputusan yang kurang representatif. Hal ini disebabkan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, selain dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rata-rata atas tabel distribusi dan nilai probabilitas signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Agung Dipo Persada Sukabumi dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja karena motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia dikatakan termotivasi dalam bekerja jika mereka antusias dengan pekerjaannya dan merasa betah di sana. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain dipengaruhi oleh variabel bebas (X_2) yaitu motivasi kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (17,18).

Adanya motivasi kerja yang baik sangat penting untuk keberlangsungan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebab tanpa adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan bekerja dengan semauanya sehingga akan berdampak pada

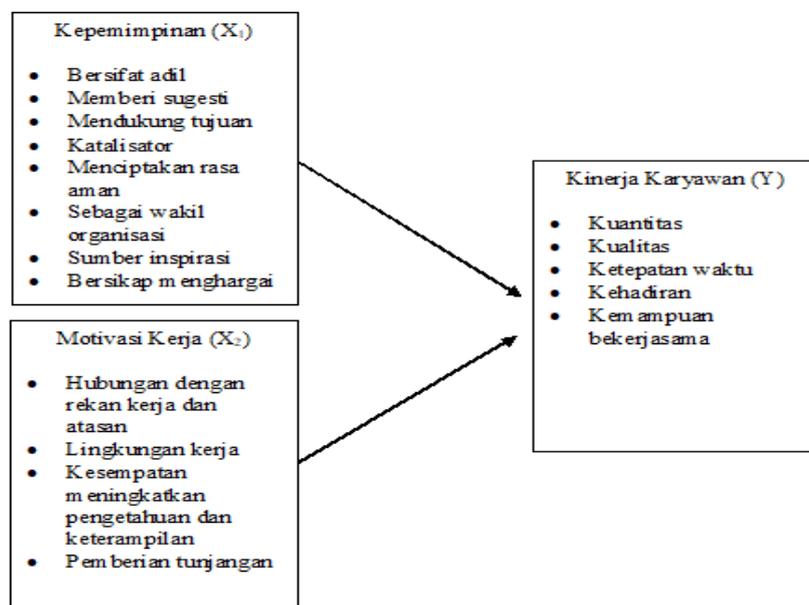
turunnya kinerja karyawan CV Agung Dipo Persada Sukabumi.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,500 atau 50%. Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, dijelaskan bahwa ada variabel

lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik dari seorang pemimpin tentunya akan memiliki pengaruh yang baik bagi karyawan, tetapi pemimpin yang tidak mampu memimpin dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan akan menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal.



Gambar 2: Paradigma Penelitian Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

SIMPULAN

Analisis uji statistik menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, atau kepemimpinan CV Agung Dipo Persada dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan motivasi kerja. Dan diharapkan hasil riset ini dapat menjadi acuan serta saran untuk penelitian ke depan agar dapat melibatkan banyak perusahaan, menambah responden dan

ditambah metode wawancara untuk memperkuat data kuantitatif dari penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alhidayatullah A, Muh. Abdul Aziz. The Role Of Job Training In Improving Employee Performance. Adpebi International Journal Of Multidisciplinary Sciences. 2022 Jul 28;1(1):21–30. Available From: <https://Journal.Adpebi.Com/Index>.

- Php/AIJMS/Article/View/186.
<https://doi.org/10.54099/Aijms.V1i1.186>.
2. Wahyuni IR, Naryono E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. 2021;2(2):143–58.
 3. Tarlis A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. 2017.
 4. Desthiani U. Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari*. 2018;5(1):1–16.
 5. Nurjaya N, Mukhtar A, Achsanuddin UA AN. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 2, Januari-Juni. 2020.
 6. Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2019 Mar 30;2(1):129–47. Available From: [Http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/Article/View/3650](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/Article/View/3650)
 7. Hasibuan. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2016. 73 P.
 8. Setyowati I, Haryani S. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 2016;13(2):57–72.
 9. Handayani R, Arrosid H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*. 2021 Jan 15;4(1):61.
 10. Aparicio Guterres L, Supartha WG. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 2016;5(3):429–54.
 11. Muhajir I. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). Vol. XIII. 2014.
 12. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta; 2019. 69 P.
 13. Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta; 2018.
 14. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2016.

15. Ahmad Z, Zainudin Z, Ansari A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inhutani-IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*. 2022;4(1):11–22. Available From: <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
16. Khairizah A, Noor I, Suprpto A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Vol. 3, JAP). 2011.
17. Lestari D. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. 2022;4(8):3683–90. Available From: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
18. Falah AM, Ayuningtias HG. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 2020;4(6):990–1001.