

Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilam Puspita Asoka Dewi

Abstract. *This research aims to investigate the impact of leadership style and work motivation on employee performance in the work environment. Leadership style and work motivation are key factors that influence employee productivity and work results in an organization. This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires distributed to respondents consisting of employees at various levels in the organization. The results of data analysis show that leadership style and work motivation have a significant impact on employee performance. An effective leadership style and a high level of work motivation are positively related to increased individual and team performance. These findings provide an important contribution to the understanding of how these factors are interconnected and play a role in achieving organizational goals.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Organization, Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang terdiri dari pegawai di berbagai tingkatan dalam organisasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat motivasi kerja yang tinggi secara positif terkait dengan peningkatan kinerja individu dan tim. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Organisasi, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan dan strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasi, dan memotivasi timnya. Sementara itu, motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan maksimal, memberikan kontribusi terbaiknya, dan meraih tujuan pribadi maupun organisasional. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi sebuah dinamika yang kompleks, yang dapat membentuk budaya kerja dan memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi relevan untuk membuka wawasan dan pemahaman lebih dalam. Analisis terhadap keterkaitan antara ketiga elemen tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat diarahkan dengan lebih tepat dan terarah, memastikan kesuksesan dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

METODE PENELITIAN

A. Sumber Data

Penelitian memerlukan data, baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang terdiri dari dua sumber, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari observasi atau pengamatan langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan para pimpinan dan dari staf perusahaan sesuai juga dengan kebutuhan dalam penelitian ini, dan kuesioner yang telah diberikan pada karyawan PT. Sani Galesong Jaya.
- b. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen serta informasi tertulis lainnya yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya PT. Sani Galesong Jaya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab seluruh karyawan dan divisi pada perusahaan.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*).
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).
 - a. Observasi,
 - b. Wawancara,
 - c. Kuesioner,
 - d. Dokumentasi.

C. Populasi dan Sampel

1. **Populasi:** Bahwa populasi adalah semua objek atau subjek yang diteliti dalam perusahaan PT. Sani Galesong Jaya yang memiliki karyawan sebanyak 41 orang.
2. **Sampel:** Oleh karena itu jumlah karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya sebanyak 40 orang, maka akan diambil dari keseluruhan populasinya, kecuali pimpinan.

D. Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif Deskriptif

Analisis kuantitatif deskriptif, yaitu melakukan analisis dengan mendeskripsikan. Skor-skor jawaban responden. Penilaian variabel dilakukan dengan menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban (*skala likert*), yakni sebagai berikut:

2. Analisis Statistik

Analisis statistik yaitu prosedur-prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data dan penyajian data dapat dilihat sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji arah hubungan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja rumus umumnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Variabel Kepemimpinan

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah pernyataan dengan jumlah 10 item pada variabel Kepemimpinan (X1) dengan bobot 1-5 dan jumlah responden sebanyak 40 orang pada PT. Sani Galesong Jaya. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1.692}{10 \times 5 \times 40} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1.692}{2000} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = 84,6\%$$

Dari hasil analisis diatas, dapat menunjukkan bahwa hasil pencapaian persentase PT. Sani Galesong Jaya sebesar 84,6% sehingga jika dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu antara 81 sampai dengan 100, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan termasuk sangat kuat. Hal ini didasari oleh begitu baiknya pimpinan dan manajemen perusahaan dalam melaksanakan juga memberikan dorongan dan rangsangan berupa motivasi-

motivasi kepada seluruh karyawan. Pada PT. Sani Galesong Jaya yang sekaligus juga dapat meningkatkan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas.

Analisis Variabel Motivasi Kerja

Adapun tujuan analisis ini untuk memaparkan secara deskriptif kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya, yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1: Tanggapan responden terhadap motivasi kerja.

No	Pernyataan	F/ S	Skor jawaban responden					Skor aktual	Skor ideal	%	Kriteria
			SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)				
1	Adanya balas jasa dalam perusahaan dapat memberikan semangat dalam bekerja.	F	21	17	2	0	0	179	200	89,5	SB
		S	105	68	6	0	0				
2	Kondisi kerja yang aman dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja	F	14	20	6	0	0	168	200	84	SB
		S	70	80	18	0	0				
3	Dengan fasilitas kerja dapat memberikan dorongan untuk lebih giat bekerja	F	8	27	5	0	0	163	200	81,5	SB
		S	40	108	15	0	0				
4	Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja.	F	2	27	11	0	0	151	200	75.5	B
		S	10	108	33	0	0				
5	Pengakuan dari atasan dapat menghargai dan menghormati karyawan.	F	7	20	13	0	0	154	200	77	B
		S	35	80	39	0	0				
6	Adanya motivasi karyawan mampu dapat bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja.	F	14	24	2	0	0	172	200	86	SB
		S	70	96	6	0	0				
7	Perusahaan menghargai prestasi atau hasil kerja yang baik.	F	11	25	3	1	0	166	200	83	SB
		S	55	100	9	2	0				
8	Perusahaan memenuhi kebutuhan akan adanya penghargaan status, pengakuan dan perhatian	F	13	20	7	0	0	166	200	83	SB
		S	65	80	21	0	0				
9	Bersosialisasi dengan baik antara sesama karyawan di lingkungan perusahaan	F	13	20	7	0	0	166	200	83	SB
		S	65	80	21	0	0				
10	Gaji karyawan di perusahaan telah mencukupi kebutuhan ekonomi.	F	11	24	7	0	0	166	200	83	SB
		S	55	96	15	0	0				
Total							1647	2000	8255	SB	

Sumber: Data diolah, 2022

Dari penjelasan tabel dan uraian tersebut, maka dapat ditentukan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1647}{10 \times 5 \times 40} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1647}{2000} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = 82,3\%$$

Dari hasil analisis di atas, dapat menunjukkan bahwa hasil pencapaian persentase PT. Sani Galesong Jaya sebesar 82,3%, sehingga jika dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu antara 81 sampai dengan 100, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat kuat. Hal ini didasari oleh begitu baiknya pimpinan dan manajemen perusahaan dalam melaksanakan juga memberikan dorongan dan rangsangan berupa motivasi yang baik kepada seluruh karyawan PT. Sani Galesong Jaya yang sekaligus juga dapat meningkatkan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas perusahaan.

Analisis Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dilakukan atau jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun tujuan analisis ini untuk memaparkan secara deskriptif kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya, yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil tanggapan responden mengenai kinerja

No	Pernyataan	F/ S	Tanggapan responden					Skor aktual	kor ideal		riteria
			SB (5)	B (4)	CB (3)	KB (2)	TB (1)				
1	Tujuan merupakan kunci untuk menentukan atau merumuskan apa yang akan dikerjakan terlebih dahulu.	F	21	18	1	0	0	180	00	0	B
		S	105	72	3	0	0				
2	Standar memiliki arti penting karena dapat memberitahukan kapan tujuan dapat diselesaikan.	F	13	22	5	0	0	168	00	4	B
		S	65	88	15	0	0				
3	Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja.	F	11	24	5	0	0	166	00	3	B
		S	55	96	15	0	0				
4	Alat atau sarana dapat memberikan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan perusahaan.	F	9	21	10	0	0	159	00	9,5	
		S	45	84	30	0	0				

5	Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara baik	F	11	21	8	0	0	163	00	1,5	B
		S	55	84	24	0	0				
6	Adanya motivasi dan dorongan dapat memunculkan ide-ide untuk kemajuan perusahaan.	F	17	21	2	0	0	175	00	7,5	B
		S	85	84	6	0	0				
7	Karyawan mendapatkan apresiasi karena prestasi kerjanya	F	16	21	3	0	0	173	00	6,5	B
		S	80	84	9	0	0				
8	Tujuan yang diinginkan dapat dicapai sesuai visi dan misi perusahaan.	F	11	25	4	0	0	167	00	3,5	B
		S	55	100	12	0	0				
9	Dengan kepemimpinan motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.	F	17	18	5	0	0	172	00	6	B
		S	85	72	15	0	0				
10	Dengan kepemimpinan, umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.	F	17	22	1	0	0	176	00	8	B
		S	85	88	1	0	0				
Total								1673	000	4,9	B

Sumber: Data diolah, 2022

Dari penjelasan tabel dan uraian tersebut, maka dapat ditentukan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1673}{10 \times 5 \times 40} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = \frac{1673}{2000} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% skor aktual} = 83,6\%$$

Hasil perhitungan yang telah dirumuskan tersebut, menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 83,6% Apabila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yakni antara 81-100. Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa dalam hal ini pengaruh kinerja pada PT. Sani Galesong jaya adalah termasuk kriteria sangat baik.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sani Galesong Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar ($0,002 < 0,005$).

Kepemimpinan adalah mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat kerja sesuai dengan harapan. Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dalam berorganisasi itu, ditentukan oleh seorang pemimpin yang memberikan dorongan atau motivasi yang terdapat di dalam dirinya sendiri.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar ($0,000 < 0,005$).

Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas yang baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan PT. Sani Galesong Jaya memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbas pada loyalitas terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan produktivitasnya hal ini juga tentunya akan sangat berimbas pada kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk terus berprestasi, memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan dari atasan maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangatlah baik dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tumbuh dari dalam diri karyawan saat bekerja pada perusahaan PT. Sani Galesong Jaya.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Kepemimpinan ($0,002 < 0,005$) dan Motivasi Kerja ($0,000 < 0,005$) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya.

Kinerja adalah hasil yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan di organisasi dan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai dalam Rahmat (2018:20) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis serta pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya dengan melakukan perbandingan antara perhitungan deskriptif terhadap variabel kepemimpinan pada pegawai mencapai kriteria sangat baik dengan persentase sebesar 84,0% dan motivasi kerja mencapai 82,5% dengan kriteria sangat baik lalu kinerja mencapai 84,9% dengan kriteria sangat baik.

Selanjutnya hasil analisis persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 5,981 + 0,353 + 0,508 + e$. Koefisien korelasi $r =$ sebesar 0,724 atau 72,4 persen yang berarti dalam kriteria kuat. Kemudian diperoleh hasil determinasi yaitu 0,705 atau 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan maka variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sani Galesong Jaya hasil perhitungan statistik diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar $44,168 > F_{tabel}$ 3,25 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa penelitian ini dengan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial yang dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,272 > 2,0242$) atau signifikan ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya

Hasil perhitungan statistik didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,764 > 2,024$) atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sani Galesong Jaya. Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja yang ditampilkan juga akan baik atau semakin baik

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sani Galesong Jaya, maka penulis menyampaikan saran sehubungan dengan pembahasan diatas bahwa kepemimpinan pada perusahaan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, sebab kepemimpinan merupakan pengaruh yang sangat besar dalam mengarahkan, memengaruhi
2. Berdasarkan hasil peneliti di PT. Sani Galesong jaya, diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja, penulis memberikan saran agar motivasi kinerja pada perusahaan tetap diperhatikan dan dipertahankan, karena motivasi adalah bagaimana cara agar dapat mendorong semangat kerja setiap karyawan, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Fandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Ansory dan Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jl. Sidojo. Indomedia pustaka No. 195/JT/2018.
- Edison, Dkk, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Faidah Eka Wilda, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi unit Rekam Kerja Medis*. Indonesia Pustaka, Sidoarjo.
- Fahmi Irham ,2017. *Manajemen kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Cv.Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arief yusuf 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Buku Seru Jakarta
- Hamzah B. Uno, 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi aksara, Jakarta.