

## Pengaruh Faktor Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah

**Rajwa Hauzan**

Universitas Nusa Putra

Rajwahauzan13@gmail.com

### Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874

Vol: 2 No: 7 Juli 2024

Halaman : 44-51

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of motivation factors and leadership style on employee performance at PT. Mayora Indah. The research employs a quantitative approach using a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to a number of employees of the company. Data analysis is conducted using multiple linear regression techniques to examine the relationship between independent variables (motivation and leadership style) and the dependent variable (employee performance). The results of the study indicate that both motivation and leadership style have a significant impact on employee performance. High work motivation can enhance employee performance by encouraging them to achieve the company's targets and objectives. Additionally, effective leadership styles, which include aspects such as transformational and participative leadership, are also proven to contribute positively to improving employee performance. Specifically, the study finds that intrinsic motivation, such as recognition and achievement, has a greater impact compared to extrinsic motivation, such as salary and benefits. Furthermore, leadership styles that encourage participation and two-way communication between leaders and employees can create a conducive work environment, thereby increasing productivity and performance. In conclusion, to improve employee performance at PT. Mayora Indah, the company's management needs to pay attention to internal motivational factors and implement effective leadership styles. Recommendations from this study include providing leadership training for managers and enhancing employee recognition programs to motivate and encourage better performance.*

### Keywords:

Motivation

Leadership Style

Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mayora Indah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (motivasi dan gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi maupun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, juga terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan pencapaian, memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik, seperti gaji dan tunjangan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi dan komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mayora Indah, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi internal serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Rekomendasi dari penelitian ini termasuk memberikan pelatihan kepemimpinan bagi manajer dan meningkatkan program pengakuan karyawan untuk memotivasi dan mendorong kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci** : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan,

**PENDAHULUAN**

PT. Paragon Technology and Innovation adalah salah satu perusahaan kosmetik dan perawatan kulit terkemuka di Indonesia, yang terkenal dengan merek-merek terkemuka seperti Wardah, Make Over dan Emina. Keberhasilan perusahaan ini tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia, yaitu salah satu sumber daya penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources (Dahlan dan Iriawan, 2018). Pentingnya sumber daya manusia harus dipahami di semua tingkat manajemen. Secanggih apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah sumber daya manusia yang berkualitas (Rani et al., 2017). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas organisasi dan operator, pemelihara, penghasil dan perancang setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Kualitas personel harus ditingkatkan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu menjawab tantangan eksternal keberadaan dan keberlanjutan perusahaan (Supriyadi et al., 2020). Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara memanfaatkan individu suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Diah et al., 2021)

Manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal organisasi untuk memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan keberlangsungan organisasi baik pada tingkat individu, tim atau kelompok maupun dalam organisasi itu sendiri.

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama. Kelompok tersebut terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi, berkomunikasi, berkiprah dengan perbedaan latar belakang, perbedaan pengalaman pribadi, dan perbedaan sosial. Sebagai makhluk sosial inilah manusia melakukan interaksi satu sama lain, tolong-menolong, pengaruh-mempengaruhi, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Interaksi merupakan syarat utama terjadinya aktivitas sosial, dimana menunjukkan hubungan sosial antara sesama manusia atau orang perorang, antara kelompok manusia maupun antara orang perorang dengan kelompok manusia. Ukuran organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi keselamatan kinerja. Konstruksi organisasi yang lebih besar memiliki kedudukan yang lebih baik daripada yang lebih kecil karena mereka memiliki sumber daya yang lebih besar. (Sunindijo, 2015:110)

Budaya kerja adalah suatu sistem yang mendistribusikan pekerjaan serta keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (John R. Schermerhorn, 2003). Selain itu budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Mengevaluasi Efektivitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Paragon Technology and Innovation; 2) Menganalisis Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Budaya Kerja; 3) Mengidentifikasi Faktor-faktor Lain yang Mempengaruhi Budaya Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak manajemen SDM dan organisasi terhadap budaya kerja tidak signifikan, peran praktis kedua faktor tersebut masih krusial. Praktik kepegawaian yang efektif dan struktur organisasi yang baik dipadukan dengan kepemimpinan yang inspiratif dan komunikasi yang efektif dapat membantu PT. Paragon Technology and Innovation dalam membangun dan memelihara budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi dan produktivitas tinggi. Hasil akhir ini memberikan informasi penting bagi PT. Paragon Technology and Innovation memperkuat budaya kerja melalui praktik sumber daya manusia dan strategi organisasi yang efektif.

Dalam konteks PT. Mayora Indah, memahami pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting. Perusahaan ini memiliki visi untuk terus berinovasi dan menjadi yang terbaik di industrinya, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen. Dengan mengetahui bagaimana motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang optimal adalah kunci untuk mencapai inovasi berkelanjutan dan mempertahankan posisi terdepan dalam pasar yang kompetitif.

Motivasi karyawan di PT. Mayora Indah tidak hanya datang dari insentif finansial, tetapi juga dari pengakuan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini akan mengkaji berbagai aspek motivasi yang mempengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, penghargaan, dan hubungan interpersonal. Dengan analisis yang mendalam, PT. Mayora Indah dapat memahami elemen-elemen motivasi mana yang paling signifikan dalam mendorong produktivitas dan semangat kerja karyawan, sehingga bisa merancang program-program yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dan supervisor di PT. Mayora Indah juga menjadi fokus penting dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan mendukung pengembangan individu, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian ini akan mengevaluasi berbagai gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dan mengidentifikasi gaya mana yang paling efektif dalam konteks budaya dan struktur organisasi PT. Mayora Indah.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mayora Indah. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi para praktisi dan akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambahkan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja dalam konteks industri makanan dan minuman di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk PT. Mayora Indah, tetapi juga untuk perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam manajemen sumber daya manusia.

## **METODE**

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Indah. Metode penelitian meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### ***Desain Penelitian***

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik terhadap data yang diperoleh. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang. Untuk menentukan sampel, digunakan teknik random sampling dengan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang representatif. Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 10 responden.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

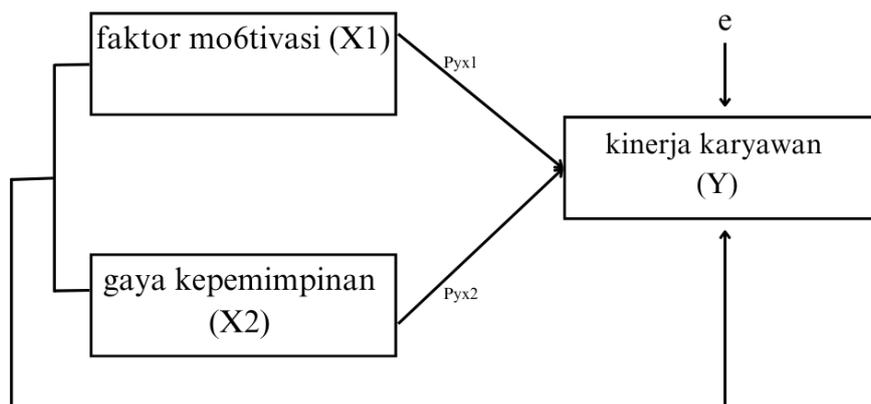
Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu inovasi produk, strategi pemasaran, dan keunggulan bersaing. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, di mana 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju".

### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis data meliputi tiga tahap utama: uji regresi, uji normalitas, dan uji reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Ganda



Keterangan :

- Y = Variabel endogen kinerja karyawan
- X1 = Variabel eksogen faktor motivasi
- X2 = Variabel eksogen gaya kepemimpinan
- $\beta_{yx1}$  = Koefisien jalur X1 ke Y
- $\beta_{yx2}$  = Koefisien jalur X2 ke Y
- $e_1$  = Koefisien jalur variabel error 1

Merumuskan hipotesis dalam persamaan :  $Y = \beta_{yx1}X1 + \beta_{yx2}X2 + e1$  Dari persamaan di atas menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh X1 terhadap Y
  - $H_0: \beta_{yx1} = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan)
  - $H_1: \beta_{yx1} \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan)
- b. Pengaruh X2 terhadap Y
  - $H_0: \beta_{yx2} = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)
  - $H_1: \beta_{yx2} \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)
- c. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
  - $H_0$ : (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)
  - $H_1$ : (terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)

Untuk menguji pengaruh variabel endogen pada perubahan variabel eksogen dilihat dari signifikan t dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) dengan kriteria:

- $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima jika signifikan  $t < 0,05$
  - $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak jika signifikan  $t \geq 0,05$
- d. Guna menghitung error 1 ( $e_1$ ), maka akan dilakukan pengujian hipotesis pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$
- $H_0: \beta_{Ye1} = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)
  - $H_1: \beta_{Ye1} \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)

### Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 <sup>a</sup>	,542	,411	3,412083

a. Predictors: (Constant), GAYA\_KEPEMI, FAKTOR\_MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,736 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel ini, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,542 mengindikasikan bahwa 54,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan. Adjusted R Square sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor, model ini masih mampu menjelaskan 41,1% variabilitas dalam kinerja karyawan. Dengan standar error estimasi sebesar 3,412083, model ini memiliki tingkat kesalahan yang cukup rendah dalam memprediksi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,504	2	48,252	4,145	,065 <sup>b</sup>
	Residual	81,496	7	11,642		
	Total	178,000	9			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA\_KEPEMI, FAKTOR\_MOTIVASI

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa faktor motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mayora Indah, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik pada tingkat keyakinan 95%. Dengan nilai F sebesar 4,145 dan nilai signifikansi 0,065, model regresi ini tidak cukup kuat untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan secara menyeluruh. Hal ini mengindikasikan bahwa, meskipun ada hubungan, faktor motivasi dan gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya determinan kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berperan penting.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,871	11,631		-,333	,749
	FAKTOR_MOTIVASI	-,506	,332	-,479	-1,523	,172
	GAYA_KEPEMI	1,734	,603	,904	2,873	,024

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa faktor motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh berbeda terhadap kinerja karyawan di PT. Mayora Indah. Konstanta model regresi adalah -3,871, yang berarti jika faktor motivasi dan gaya kepemimpinan bernilai nol, kinerja karyawan cenderung negatif. Koefisien faktor motivasi sebesar -0,506 dengan nilai signifikansi 0,172 menunjukkan bahwa pengaruhnya negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 1,734 dengan nilai signifikansi 0,024, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Dengan demikian, meskipun motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dan uji Shapiro-Wilk. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,00917411
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,098
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Karena nilai signifikansi (0,200) lebih besar dari 0,05, maka kita dapat menyimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan kata lain, tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner yang digunakan. Uji reliabilitas yang diterapkan adalah uji Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	2

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, terdapat hubungan yang kuat antara faktor motivasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Mayora Indah, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,736. Model regresi mampu menjelaskan 54,2% variasi dalam kinerja karyawan (R Square = 0,542), dan setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor, model ini tetap menjelaskan 41,1% variabilitas kinerja karyawan (Adjusted R Square = 0,411). Namun, hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik pada tingkat keyakinan 95% (nilai F = 4,145 dan nilai signifikansi = 0,065). Koefisien regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien = 1,734, sig = 0,024), sedangkan faktor motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan (koefisien = -0,506, sig = 0,172). Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,660, yang mengindikasikan konsistensi internal yang cukup baik meskipun belum mencapai tingkat yang ideal. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara faktor motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin berperan penting dalam kinerja karyawan.

**REFERENCES**

- Arum, S. R., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 409- 415.
- Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains).
- Fernando, E., Panjaitan, F., & Maharani, Y. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA DI PT. MAYORA INDAH TBK PLANT PANGKALPINANG BAGIAN PRODUKSI CANDY. *JURNAL PROGRESIF MANAJEMEN BISNIS*, 10(2), 86-93.
- Suhendra, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Asia Abadi Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 2(10), 2124-2135.

Hayati, F. A., Chasanah, U., & Kusmiani, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUP FATMAWATI-JAKARTA SELATAN. National Webinar, 259.