

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi

Riri Adriani

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

Riri.adriani_mn23@nusaputra.ac.id

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874

Vol: 2 No: 7 Juli 2024

Halaman : 184-190

Keywords:

Leadership

Motivation

Organization

Abstract

This study aims to investigate the relationship between leadership and employee motivation on organizational performance. The research will explore how motivational leadership styles that influence employees can impact the overall performance of an organization. The method used in this research is quantitative. Data collection uses research instruments, and data analysis is quantitative or statistical in nature, with the goal of testing the established hypotheses. The population of this study consists of all employees of PT. Gudang Garam in the Greater Jakarta area, totaling 25 people. The results of this study are expected to provide deeper insights into how leadership and employee motivation interact and their consequences on overall organizational performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mempengaruhi karyawan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan sebuah organisasi. Penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gudang Garam Jabodetabek yaitu sebanyak 25 orang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan dan motivasi karyawan saling mempengaruhi serta konsekuensinya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Organisasi

PENDAHULUAN

Teknologi dan pengetahuan berkembang dengan laju yang semakin meningkat, dan lembaga-lembaga pemerintah berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Dibutuhkan peran anggota sebagai sumber daya manusianya (SDM) untuk mendukung pencapaian setiap tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006) SDM adalah salah satu dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan. Di era modern dengan teknologi yang berkembang pesat, kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, namun juga unsur manusianya (Attamimi et al, 2022). Seluruh karyawan memerlukan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dan nyaman untuk mendorong motivasi kerja yang tinggi mencakup lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal.

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja tugas sehari-hari (Rohida, 2018), dan sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam proses pengembangan bisnis, memastikan perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, menentukan daya saing suatu organisasi (Widjaja dkk). Secara teoritis, keunggulan talenta dalam suatu organisasi

memungkinkannya untuk melayani komunitasnya dengan lebih baik. Hal ini dicapai melalui lingkungan kerja yang kondusif yang dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan seluruh unsur dalam suatu kelompok/lembaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mubarok & Rohendi, 2021). Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan tertentu (Mirani, 2019). Riko & Susanti (2019) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Pemimpin yang dapat menjadi pendorong perubahan atau inovator bagi kemajuan organisasi. Membimbing dan mengarahkan karyawan agar mampu bekerja mencapai tujuan organisasi serta menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi.

Karyawan di suatu organisasi sering kali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, harus adanya pemberian motivasi yang telah diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik (Munawirsyah, 2018). Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diketahui. Dalam mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, dan kerjasama. Adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kebutuhan berprestasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mempengaruhi karyawan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan sebuah organisasi. Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi mengenai strategi kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah literatur akademik mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Gudang Garam Jabodetabek. Penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dan bagaimana interaksi antara kepemimpinan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi.

METODE

Menurut Sugiyono, (2017:2) Metode penelitian pada dasarnya yakni cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gudang Garam Jabodetabek yaitu sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan Teknik kuesioner, Teknik

kuesioner ini merupakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang harus di jawab oleh responden. Kuesioner ini digunakan sebagai sample untuk menilai analisis jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 ^a	,430	,378	9,929

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Pengaruh Kepemimpinan

Pada tabel diatas, Anda bisa mendapatkan nilai R atau R² Disini R-squared merupakan nilai yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain atau epsilon. Ini disebut ϵ_i . Variabel terikat memberikan kontribusi sebesar 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1636,846	2	818,423	8,301	,002 ^b
	Residual	2168,994	22	98,591		
	Total	3805,840	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Pengaruh Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,197	5,335		2,473	,022
	Pengaruh Kepemimpinan	,325	,309	,317	1,049	,306
	Motivasi Karyawan	,233	,193	,365	1,209	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

- Uji Kolmogorov-Smirnov: Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi data dengan distribusi normal secara keseluruhan. Nilai p yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa sebaran data berbeda nyata dengan sebaran normal.
- Uji Shapiro-Wilk: Uji Shapiro-Wilk membandingkan distribusi data dengan distribusi normal berdasarkan bentuk distribusinya. Nilai p yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa bentuk sebaran data berbeda nyata dengan bentuk sebaran normal.

Uji Reability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	12

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,998	18

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	11

- Cronbach's alpha: Cronbach's alpha adalah koefisien yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen. Nilai alfa Cronbach berkisar dari 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan konsistensi internal instrumen yang lebih baik.
- N Item Nilai: N Item mengacu pada jumlah total item atau pertanyaan dalam instrument Nilai alpha Cronbach sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa kedua pertanyaan atau variabel independen tersebut kemungkinan besar reliabel.

Uji Normalitas

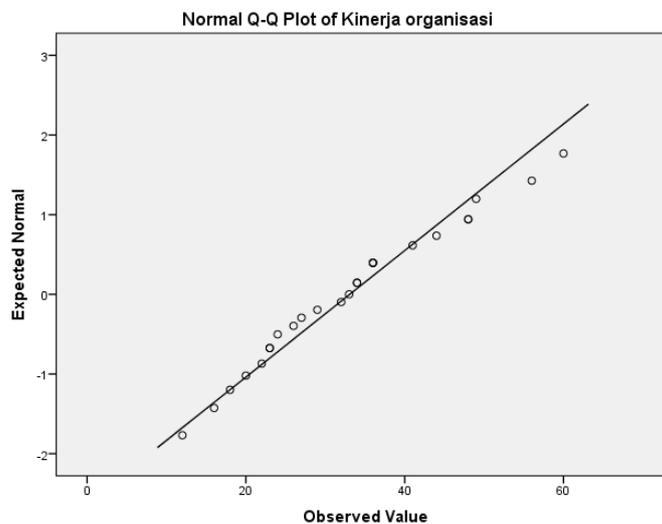
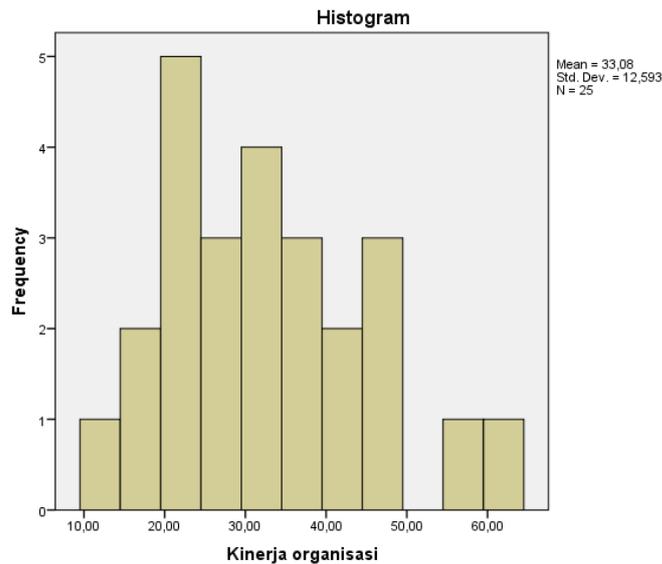
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja organisasi	,128	25	,200*	,969	25	,616

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

a. Lilliefors Significance Correction

- Uji Kolmogorov-Smirnov: Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi data dengan distribusi normal secara keseluruhan. Nilai p yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa sebaran data berbeda nyata dengan sebaran normal.
- Uji Shapiro-Wilk: Uji Shapiro-Wilk membandingkan distribusi data dengan distribusi normal berdasarkan bentuk distribusinya. Nilai p yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa bentuk sebaran data berbeda nyata dengan bentuk sebaran normal.
- Pada uji normalitas nilai signifikansi (p) uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($p > 0,05$), sehingga berdasarkan uji normalitas uji Kolmogorov-Smirnov terlihat data berdistribusi normal. Untuk uji normalitas, nilai signifikansi (p) uji Shapiro-Wilk sebesar 0,188 ($p > 0,05$). Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas uji Shapiro-Wilk dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Chart



PEMBAHASAN

Kepemimpinan (X1)

Professor Warren G. Bennis, yang mengartikan bahwa pemimpin adalah orang yang melakukan hal yang benar, sedangkan manajer adalah orang yang melakukan hal yang tepat. Memaknai pendapat Warren Bennis tersebut, bahwa para pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pada sebuah organisasi dituntut melaksanakan peran kepemimpinan untuk melakukan kepemimpinan sumber daya manusia agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana administrasi dalam sebuah organisasi.

Motivasi Karyawan (X2)

Locke dan Latham (2002) mendefinisikan motivasi karyawan melalui teori penetapan tujuan. Menurut mereka, motivasi karyawan adalah kecenderungan atau dorongan internal untuk mencapai tujuan tertentu yang dinyatakan secara jelas dan spesifik. Dalam teori ini, penetapan tujuan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan motivasi karyawan. Tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dianggap mampu merangsang perilaku karyawan untuk meningkatkan usaha mereka, mengarah pada pencapaian tujuan, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja Organisasi (Y)

Menurut Robinson dan Coulter (2005), kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan tanggapan terhadap lingkungan eksternal, yang melibatkan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

KESIMPULAN

Pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang tumbuh melalui kemampuannya menjadi teladan dan teladan bagi orang lain dalam organisasi, tergantung pada tanggung jawab dan tugas mereka dalam institusi. Manajer dapat mengikuti pelatihan untuk mempelajari sikap dan gaya kepemimpinan yang baik serta memahami prinsip-prinsip kepemimpinan. Motivasi dalam bekerja, baik berupa reward, feedback, promosi, dan lain-lain, dapat menanamkan semangat, semangat, dan integritas dalam diri seseorang sehingga meningkatkan kinerja pribadi. Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa karyawan harus selalu termotivasi untuk melakukan apa pun agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih produktif dalam bekerja. Guna meningkatkan kinerja pegawai yang bertalenta, dapat mengikuti atau mengadakan bimbingan teknis (Bimtek) yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Bandung Barat, dimana seluruh pegawai dapat berpartisipasi dan meningkatkan diri sesuai standar operasional prosedur Masu. Oleh karena itu, harus diakui bahwa untuk mencapai tujuan instansi pemerintah, pegawai harus memiliki jam kerja yang disiplin secara kualitas dan kuantitas serta kerjasama yang baik. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel kinerja karyawan dan variabel lainnya dengan hasil yang lebih beragam untuk memperluas pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENCES

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).

- Lukita, C. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45-56.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 293-316.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of applied business administration*, 2(2), 307-316.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.