

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT. X Bandung**

The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Performance in the Staff of the Personnel Development Support Unit and the Secretariat of PT. X Bandung

<sup>1</sup> Reishi Haritsman Maurits, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>reireireishi@gmail.com, <sup>2</sup>abahdar@gmail.com*

**Abstract.** Manpower is a primary brightening machine in a production process that will determine the company's future level. To support the company's progress in the future, a good performance from the workforce is needed. Performance displayed by employees will be influenced by factors from within themselves and from outside themselves, one of the factors from within is work motivation, while one factor from outside is leadership style. So that research is conducted on the influence of leadership style and work motivation on performance. The research method of this research is descriptive and verification analysis. Data collection through observation and questionnaires. The respondents of this study were 31 staff of PT X Bandung UDPPS. The results of this study concluded that: 1) The leadership style partially had a positive and significant effect on employee performance. 2) Work motivation partially has positive and not significant effect on employee performance. 3) Leadership Style and Work Motivation there is a significant influence jointly on the performance of employees on the Staff of UDPPS PT X Bandung. It can be concluded that there is an influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance on PT X Bandung's UDPPS Staff.

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

**Abstrak.** Tenaga kerja adalah sebuah mesin penggerak utama dalam suatu proses produksi yang akan menentukan jenjang masa depan perusahaan. Untuk mendukung kemajuan perusahaan di masa depan maka diperlukan kinerja yg baik dari tenaga kerja. Kinerja yang ditampilkan oleh karyawan akan dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri dan luar dirinya, salah satu faktor dalam diri yaitu motivasi kerja, sedangkan salah satu faktor luar dirinya yaitu gaya kepemimpinan. Sehingga dilakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini yaitu staf UDPPS PT X Bandung yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Staf UDPPS PT X Bandung. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staf UDPPS PT X Bandung.

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

### **A. Pendahuluan**

Kinerja karyawan yaitu efek lanjutan dari pekerjaan dilaksanakan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara dalam Kadir, 2014). Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, dapat mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan

rendah maka tujuan dari perusahaan akan sulit dicapai. Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu para pimpinan atau atasan langsung.

Faktor kesuksesan seorang pimpinan yaitu tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukannya. Dengan hal itu maka baik atau tidaknya peran yang ditampilkan oleh pemimpin

dalam suatu organisasi akan terlihat dari bagaimana melakukan perannya sesuai situasi dan kondisi perusahaan. Dubrin, (2005) dalam Fakri & Widiartono (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi orang melalui interaksi sosial untuk mencapai sasaran. Cara yang dilakukan untuk mempengaruhi adalah cara memerintah, aksi yang membuat karyawan bertindak dan menunjukkan perubahan yang positif, kekuatan dinamis yang memberikan motivasi agar bisa mencapai sasarnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang di tampilkan karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja. Wibowo (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap perilaku yang dimunculkan oleh manusia untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja ini berperan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Jika motivasi karyawan rendah maka asumsinya perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika motivasi karyawan tinggi maka asumsinya perusahaan dapat mencapai tujuannya.

PT. X merupakan suatu perusahaan konsultan independen khususnya bergerak pada bidang studi, desain teknis rinci dan supervisi konstruksi.

Sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh atasan yang tidak bisa memberikan kemampuan kepada pegawai untuk mengajukan pendapat, tidak dilibatkan dalam pengambilan suatu keputusan dan interaksi sosial yang hanya satu arah yaitu atasan kepada bawahan. Sehingga bawahan tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasinya. Kondisi yang demikian membuat motivasi kerja pada karyawan rendah. Hal tersebut nampak pada

perilaku kerja karyawan yaitu waktu penyelesaian tugas karyawan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan, dan data-data yang seharusnya dilaporkan terkadang tidak lengkap.

Berdasarkan pendahuluan yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada PT. X Bandung ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung ?
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung ?
6. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung ?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan pada PT. X Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan

- Sekretariat PT. X Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung.
  4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung.
  5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung.
  6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personal dan Sekretariat PT. X Bandung.

**B. Landasan Teori**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan sebuah aktivitas pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya agar mencapai tujuan organisasi.

Miftah Thoha dalam Rivai (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditujukan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari gaya yang ditampilkan adalah sebuah cara seorang pimpinan untuk memimpin bawahan atau orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu suatu aktivitas yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain.

Abraham Spering, (2007) dalam Utami, (2015) menyatakan bahwa motif merupakan suatu kecenderungan untuk berperilaku, yang diawali dari dorongan yang muncul yang ada dari dalam diri dan diakhiri *adjustment* pada individu. Menurut Fillmore H. Stanford, (1969) dalam Prayogo, (2017) menyatakan bahwa motivasi yaitu suatu kondisi individu bergerak kearah suatu sasaran.

Menurut Hasibuan (1990) dalam Musyafi, (2016) menyatakan bahwa kinerja meruakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban sesuai kebijakan dari organisasi. As'ad, (1991) dalam Marliani, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran sejauh mana karyawan mencapai keberhasilannya dalam melaksanakan suatu tugas.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dipaparkan diatas bahwa kinerja karyawan yaitu hasil dari pekerjaan tersebut melibati kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 1.** Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996,644	2	498,322	14,751	.000 <sup>b</sup>
	Residual	945,914	28	33,783		
	Total	1942,558	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai koefisien sebesar 14.751. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $14.751 > 3,34$ . Artinya bahwa gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

pegawai Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT. X Bandung.

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.478	5.81228

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Berdasarkan hasil pengujian determinasi R didapatkan nilai *R-square* sebesar 0,513 atau 51,3%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,3%.

Hasil dari Uji F dan Determinasi R tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Tiffin dan Mc.Cormick (1995) dalam Islam (2012), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan sosial yang mencakup kepemimpinan. Serta yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2011) dalam Aprianto (2016), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan pada Unit DPS merasakan kondisi yang membuat mereka tertekan dalam pekerjaannya. Hal tersebut membuat mereka menurunkan motivasinya menjadi rendah sehingga tidak mengarahkan dirinya untuk memberikan kinerja yang baik. Selaras dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi adalah motivasi.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan sebesar 54,3. Artinya Gaya Kepemimpinan pada manajer unit DPS di PT. X adalah pada kategori tidak baik. Gaya kepemimpinan termasuk dalam gaya kepemimpinan otokratis.
2. Nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja sebesar 107. Artinya motivasi kerja pada unit DPS di PT X Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

#### E. Saran

##### Saran Bagi Perusahaan

1. Bagi seorang pimpinan, maka harus menyadari apa saja yang dibutuhkan oleh bawahan, maka seorang pimpinan wajib berusaha menyesuaikan dirinya dengan para pegawai yang terlibat.
2. Seorang pimpinan setiap kegiatan harus selalu menjadi motivator utama dan sebagai pusat pengamatan karyawan untuk dapat mengetahui tindakan apa saja yang memacu motivasi karyawan yang dipimpin sehingga karyawan lebih dapat lebih terpacu motivasinya, pimpinan pada PT. X Bandung juga harus menjalin kerjasama kepada semua karyawan untuk menciptakan hubungan yang karyawan

butuhkan dan harmonis antara pimpinan dan karyawan sehingga tercipta suasana yang kondusif dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

### Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karena mengingat bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja itu sangat penting bagi karyawan ataupun perusahaan. Sehingga dapat mencapai kondisi dimana perusahaan mencapai tujuannya dengan kesejahteraan pada pegawainya.

### Daftar Pustaka

- Cahyono, W. A, Djambur, H. & Gunawan, E. N. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT. Victory International Futures Malang). Jurnal, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Fakri, M.H., & Widiartono. 2016. Pengaruh Pepemimpinan dan Konten Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Cita Nasional Semarang. Jurnal, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, A., dkk. 2014. Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksia PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Jurnal, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Marliani, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Karawang.
- Musyafi, dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT PLN Malang.
- Prayogo, Y.B. & Andhita, A. 2017. Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun, Jurnal. Program Studi Manajemen Universitas PGRI Madiun.
- Utami, A.S. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe, Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Jurnal, Universitas Mulawarman.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rajawa lipers