

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mouza Sinergi Indonesia

Boni Adam Ambari, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 boniadam66@gmail.com, abahdar@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract—Performance is defined as the outcome or overall level of success of a person over a certain period. In agencies to measure the work of employees in quality and quantity can be seen from the performance of employees based on the responsibilities of each employee in the agency. Factors that support employee performance such as performance motivation, leadership, work discipline, loyalty, organizational culture, commitment and job satisfaction play an important role in supporting employee performance. The purpose of this study was to determine the leadership style and Work Motivation on the Performance of Employees of PT Mouza Sinergi Indonesia. This research method is descriptive and verification analysis by operating calculations using SPSS 25.0 for Windows. The sampling technique was purposive saturation sampling with a sample of 44 respondents. The study was conducted using questionnaires, observation and interviews as a tool for data collection to respondents of PT Mouza Sinergi Indonesia. The results of this study that: 1) Leadership Style are included in the Very High category. 2) Work Motivation is in the Very High category. 3) Employee Performance is included in the Very High category. 4) The leadership style partially has a significant positive effect on employee performance. 5) Work Motivation partially has a significant positive effect on employee performance. 6) Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a significant positive effect on Employee Performance.

Keywords—Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation.

Abstrak—Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Dalam instansi untuk mengukur hasil kerja dari karyawan secara kualitas dan kuantitas bisa dilihat dari kinerja karyawan berdasarkan pada tanggung jawab setiap karyawan di instansi tersebut. Faktor – faktor yang mendukung kinerja karyawan seperti motivasi kinerja, kepemimpinan, disiplin kerja, loyalitas, budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja ini berperan penting guna menunjang kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mouza Sinergi Indonesia. Metode Penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikasi dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan diperoleh sampel sebanyak 44 orang responden. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara sebagai alat

untuk pengumpulan data kepada responden PT Mouza Sinergi Indonesia. Hasil pada penelitian ini bahwa : 1) Gaya Kepemimpinan termasuk kategori Sangat Tinggi. 2) Motivasi Kerja termasuk kategori Sangat Tinggi. 3) Kinerja Karyawan termasuk kategori Sangat Tinggi. 4) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. 5) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci—Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam kurun globalisasi ini perusahaan dituntut untuk lebih baik dalam bersaing, perusahaan mesti memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu lebih kuat dalam bersaing dengan perusahaan lain. Maka dari itu sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sebuah organisasi bisa berjalan dengan baik andalkan perusahaan memiliki karyawan yang kompetitif serta dapat bekerja seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Moehirono (2013:95) kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam merealisasikan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dengan perencanaan strategis suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Goleman (2006) mengartikan gaya kepemimpinan seperti suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berupaya mempengaruhi karakter orang lain sebagaimana yang ia lihat. Pernyataan yang sama

diungkapkan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan yakni norma perilaku yang digunakan untuk seseorang pada saat orang tersebut berupaya mempengaruhi perilaku orang lain sebagaimana yang ia lihat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2013). Sedangkan, Kadarisman (2013) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk ingin berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja merupakan gambaran atas pelaksanaan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan dan visi melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Adapun bagi Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Mouza Sinergi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri busana muslim syar'i yang didirikan pada 1 Februari 2016 dimana perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang handal, karena manajemen sumber daya manusia sangat berkontribusi dalam kemajuan perusahaan ini.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Mouza Sinergi Indonesia ditemukan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu masih ada karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target sehingga hasil pekerjaan masih dinilai kurang maksimal. Hal tersebut tentu tidak terlepas dari kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta peran pemimpin dalam memotivasi karyawannya untuk lebih bisa meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang sudah ditentukan maka perusahaan perlu memberi dorongan motivasi kepada para karyawannya. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali dimaknai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015).

Motivasi ialah suatu penggerak seseorang agar lebih bersemangat dalam melakukan suatu kegiatan/pekerjaan dalam manajemen hal tersebut ditujukan untuk sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya untuk para karyawan di dalam suatu organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil menggapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Hasibuan 2013:14) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam upaya memajukan sebuah perusahaan atau organisasi perlu kerja keras dari semua belah pihak dan semua kalangan di dalam lingkungan organisasi. Maka dari itu peran karyawan sangat dibutuhkan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu pula peran pemimpin sangatlah penting untuk memacu karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya serta bertindak positif demi kemajuan perusahaan.

Hasil pengamatan yang penulis teliti terlihat sejumlah masalah di lapangan yang menggambarkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT. Mouza Sinergi Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti (1) masih ada karyawan yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh atau tidak serius, (2) terdapat beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, bercanda, mengobrol saat jam kerja. Dari fenomena tersebut menunjukkan motivasi kerja rendah dan dapat mengganggu perkembangan suatu perusahaan.

Sikap yang baik dari seorang pemimpin nantinya akan menjadi contoh bagi setiap karyawan. Dalam hal ini tentang perkataan, sikap serta tingkah laku kepemimpinannya dalam memimpin sebuah organisasi. Menurut (Sunyoto 2013:34) Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk menggapai tujuan dalam situasi tertentu Seorang pemimpin perlu memiliki kualitas dan mampu menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat terkontrol dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya, serta dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi setiap karyawan untuk menjadi berprestasi.

Setelah melakukan observasi pada PT Mouza Sinergi Indonesia ditemukan masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dapat dilihat dari fenomena yang terjadi diantaranya 1) Terkadang pimpinan masih kurang peka dalam memahami problematika karyawan, serta kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan. 2) Intruksi mendadak yang dilakukan oleh pimpinan terkadang membuat karyawan merasa khawatir. Hal tersebut tentu berakibat pada tingkat kinerja karyawan yang menurun dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

yang baik sangat penting untuk melecut kinerja karyawan lebih baik lagi.

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

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Mouza Sinergi Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja pada PT Mouza Sinergi Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Mouza Sinergi Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT Mouza Sinergi Indonesia?

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gayakepemimpinan di PT Mouza Sinergi Indonesia.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja di PT Mouza Sinergi Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Mouza Sinergi Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT Mouza Sinergi Indonesia.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Terry (2013:343) menuturkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin bisa mempengaruhi pihak lain agar dapat bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk memperoleh hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi kerja yakni suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi supaya pegawai tersebut mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis pada bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2014:230) Kinerja ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terancang pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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 ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,590	2	215,795	38,675	,000 ^b
	Residual	228,771	41	5,580		
	Total	660,361	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : SPSS Statistic 25.0, diolah 2019

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 38,675 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 38,675 > f_{tabel} = 3.21$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

TABEL 2. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R² VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,654	,637	2,362

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS Statistic 16.0 dapat disimpulkan beberapa hal dengan melihat nilai R dan R Square. Nilai R menunjukkan nilai sebesar 0,654. Angka 0,654 menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 34,6% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Concern for Production, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Mouza Sinergi Indonesia agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah memperhatikan atau menekankan pada tugas dan pekerjaan perusahaan dengan cara memberikan pengarahan dan pengawasan secara intensif serta tetap melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga keseimbangan antara tugas dan hubungan manusia terwujud secara optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, menunjukkan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kebutuhan berkelompok. Artinya PT Mouza Sinergi Indonesia telah memenuhi kebutuhan meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain sehingga terciptanya kelompok kerja yang kompak serta

lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja kepada seluruh karyawan di PT Mouza Sinergi Indonesia.

3. Kinerja Karyawan pada PT Mouza Sinergi Indonesia merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Kualitas Kerja. Dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan dalam PT Mouza Sinergi Indonesia terlihat dalam dimensi yang digunakan oleh penulis untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan sudah bernilai baik. Artinya pihak perusahaan telah menciptakan karakter – karakter yang baik pada banyaknya karyawan, dengan hasil yang positif tentu bisa menjadi tolak ukur yang baik bagi perusahaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. AnwaraPrabu Mangkunegara, 2013. ManajemenaSumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Abraham H. Maslow, 2010. Motivation andaPersonality. Rajawali,Jakarta.
- [3] Bangun, W, 2013, ManajemenaSumber DayaaManusia. Jakarta: Erlangga.
- [4] Goleman Daniel, a2006. Kepemimpinan BerdasarkanKecerdasan Emosi, PT. Gramedia Pustaka Utama, aBandung.
- [5] Guterres L.Aadan Supartha. W.G. 2016, PengaruhaGaya Kepemimpinan dan Motivasi KerjaaTerhadap Kinerja Guru. JurnalEkonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Nomor 5. Volume 3. 2016. h:429-459.
- [6] Hasibuan, M. S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiaRevisi. CetakanaKetujuh Belas Jakarta: PT BumiaAksara.
- [7] Kadarisman, M, 2013, aManajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PTaRaja Grafindo Persada.
- [8] Mangkuprawiraadan Hubeis. 2014. Manajemen MutuaSumber Daya Manusia.
- [9] Moeheriono. 2013. Pengukuran Kinerja BerbasisaKompetens. aJakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Ramlawati 2016. AnalisisaPengaruh Gaya Kepemimpinanadan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawani di STIE AMKOP Makassar”. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar,Vol. 11 No.3: 701-712.
- [11] Sutrisno, Edy. 2015. aManajemen Sumber DayaaManusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: aKencana Prenada Media Group
- [12] Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasaraManajemen, (Terje: G.AaTicoalu), CV. Alfabeta, Bandung.