

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Produk Tas PD.Madeleine Bandung)

¹ Tatang Gumilar Kusumah

¹*Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl.
Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: ¹gumilar_kusuma@rocketmail.com

Abstrak: Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik apabila karyawan tidak mendapatkan gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan dapat terwujud dengan adanya kerjasama yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan sebuah aturan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan adanya aturan yang ditetapkan, dengan adanya aturan dan gaya kepemimpinan yang baik karyawan akan mentaati peraturan yang ditetapkan, karyawan akan mentaati peraturan dan tidak melakukan kegiatan di luar aktivitas pekerjaannya. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris, dengan menggunakan metode penelitian survei, teknik pengumpulan data adalah melalui wawancara, kuisioner, dan studi dokumen. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif, dan penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PD.Madeleine Bandung sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang didapat berdasarkan pendapat karyawan dikategorikan cukup tinggi, motivasi karyawan juga termasuk ke dalam kategori cukup tinggi, kemudian dengan menggunakan rumus regresi linier didapat koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya terdapat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan 48,8% dan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Karyawan, PD.Madeleine Bandung

A. Pendahuluan

Di antara semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, terdapat satu sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan karena manusia merupakan penggerak seluruh aktifitas di dalam perusahaan. Hal ini bisa dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai satu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di PD Madeleine Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PD Madeleine Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan di PD Madeleine Bandung.

B. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat digolongkan berdasarkan cara pemimpin menggunakan kekuasaannya, gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2006:115) diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasinya/bawahannya.

1. Kepemimpinan otoriter : Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Kepemimpinan demokratis: Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
3. Kepemimpinan laissez-faire (Free Rein) : Tipe kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing.
4. Kepemimpinan suportif. Pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan, sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai orang sejati bagi bawahan

Motivasi Kerja Karyawan

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut **sugiyono (2009:29)** statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Populasi

Menurut **Sugiyono (2003:72)** yang dimaksud populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan PD.Madeleine Bandung berjumlah 139 orang.,

Sampel

Menurut **Suharsimi Arikunto (2002:112)** “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti.Apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika

subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung kemampuan". Adapun penentuan jumlah sample menggunakan rumus yaitu

$$N = n \times \text{tingkat ketelitian} : 100$$

$$N = 139 \times 25 : 100$$

$$N = 3475 : 100$$

$$N = 34,75$$

Maka jumlah sampel penelitian berdasarkan rumus di atas adalah 35 orang (dibulatkan)

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliabilitas	R kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha Cronbach</i>	0,921	0,7	Reliabel

Dari tabel di atas menunjukkan nilai R kritis alpha cronbach sebesar 0,921 dan titik kritisnya sebesar 0,7 hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa X reliabel karena nilai R kritis tersebut 0,921 lebih besar dari pada nilai titik kritisnya yaitu 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk mengukur variabel X adalah reliabel dengan tingkat R kritis Alpha Cronbach sebesar 0,921

Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Karyawan

Reliabilitas	R Kritis	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Alpha cronbach</i>	0,944	0,7	Reliabel

Dari tabel menunjukkan nilai R kritis *alpha cronbach* sebesar 0,944 dan titik kritisnya sebesar 0,7 hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Y reliabel karena nilai R kritis tersebut yaitu 0,944 lebih besar dari pada nilai titik kritisnya yaitu 0,7. sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk mengukur variabel Y adalah reliabel dengan tingkat R kritis alpha cronbach sebesar 0,944.

Output Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.488	.380	6,55243

a. Predictors: (Constant), X

Tabel di atas menunjukkan informasi sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 48,8%, berada dalam kriteria cukup, artinya gaya kepemimpinan pada PD. Madeleine Bandung cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh faktor lain diluar gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan adalah 71,2% yang tidak diteliti dalam penelitian

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PD Madeleine Bandung adalah kepemimpinan otoriter dengan nilai rata-rata 4.01, akan tetapi pernyataan

responden terhadap gaya kepemimpinan yang dilaksanakan pada PD Madeleine dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3.94 dikatakan tinggi.

2. Tingkat motivasi karyawan pada PD Madeleine dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 4.04 dapat dikatakan tinggi. Unsur dari motivasi kerja karyawan yang nilai rata-ratanya paling tinggi yaitu sebesar 4,17 yaitu pernyataan pendapatan yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan dan dilakukan
3. Terdapat pengaruh yaitu sebesar 0,488 atau sebesar 48,8%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi antara gaya kepemimpinan terhadap PD Madeleine Bandung. Sesuai dengan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil dari uji-t diperoleh nilai t hitung 6.667 > t tabel 1,99 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi Kerja karyawan pada PD Madeleine Bandung.

E. Saran

PD Madeleine Bandung telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sebagai acuan para karyawannya dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan gaya kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi agar para karyawan PD Madeleine Bandung dapat terarah dan termotivasi membuat produk baru, dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi. Dari 35 orang karyawan yang seluruhnya didominasi oleh yang berpengalaman dibidangnya, diharapkan agar mereka mau memberikan pengalaman dan mengayomi karyawan yang lebih muda sehingga dapat

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :PT. Remaja Rosda Karya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, Drs, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Sulita.
- Bernardin dan Russel. *Human Resource Management*, dikutip oleh Cardoso gomes, Bumi aksara, 1993.
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta: Prenhallindo.
- Flippo, Edwin B. 1993. *Manajemen Personalia*, Edisi 6, Jakarta : Erlangga.
- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Preslindo.

Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta.

Handoko, T.hani.1995. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.Yogyakarta :BPFE Yogyakarta.

Handoko, hani. 2009. *Manajemen*.Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA

Luthans, Fred. 2006.*Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI

Malayu, S.P Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Gunung Agung

Muhammad As'ad. 1995. *Psikologi Industri*.Jogyakarta : Liberty

Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.