JKBM
(JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam**

***The Effect of Leadership Style and Work Motivation on
Employee Performance in Salt Packaging Business***

Hasbiana Dalimunthe *

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area , Indonesia
Corresponding *Email: hasbiana_dalimunthe@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan usaha pembungkusan garam CV. Karya Pertiwi. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di CV. Karya Pertiwi yang berjumlah 35 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on the performance of employees in the salt wrapping business at the CV. Karya Pertiwi Medan. Data obtained from distributing questionnaires to employees of CV. Karya Pertiwi. This study uses data collection techniques, namely saturated sampling, where all members of the population used are all employees at CV. Karya Pertiwi, amounting to 35 employees. The data analysis technique used in this study is the classical assumption test. Data analysis uses multiple linear regression to obtain a comprehensive picture of the relationship between variables. The results of the study show that leadership style and work motivation have a positive and significant effect on the performance of the employees of the salt wrapping business at the CV. Karya Pertiwi Medan.

Keyword: Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation

How to Cite: Dalimunthe, H.(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam.*Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 5 (1): 54-62

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi (Anoraga, 2004). Setiap pemimpin selalu

menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat.

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2006). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Nitisemito, 1989).

Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Adapun indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standard
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Rivai dan Mulyadi (2011), ada tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu kadar bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas), kadar sosial emosional yang disediakan oleh pemimpin (perilaku hubungan), tingkat kesiapan atau kematangan yang diperlihatkan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka dalam mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat dan sikap yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku dan kinerja bawahan untuk mencapai tujuan bersama, serta memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Safaria (2006), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*)
2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*)
3. Kepemimpinan partisipatif (*Partisipative leadership*)

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*)

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). David McClelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan

sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini diharapkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi pada CV.Karya Pertiwi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2008), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan". Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karya Pertiwi.

Menurut Sugiyono (2008) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi pada CV.Karya Pertiwi. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 35 karyawan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi, interview (wawancara) dan quisioner (angket).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi

berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

x_1 = Gaya Kepemimpinan

x_2 = Motivasi Kerja

e = Error (Tingkat Kesalahan)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (t-tes), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.3

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,337	7,168		,466	,645
	Gaya Kepemimpinan	,553	,109	,547	5,072	,000
	Motivasi Kerja	,434	,109	,429	3,982	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,337 + 0,55GK + 0,434MK$$

Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Tabel.1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95370917
Most Extreme Differences	Absolute	,2
	Positive	,083
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini terbukti bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian data penelitian ini berdistribusi normal.

b.Uji Multikolinieritas

Tabel.2

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Gaya Kepemimpinan	,857	,668	,378	,478	2,093
Motivasi Kerja	,824	,576	,297	,478	2,093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikoleniaritas ini bertujuan ada korelasi antar variabel bebas. untuk menguji apakah pada model regresi Terjadinya multikolinearitas dalam regresi

diketahui nilai tolerance atau VIF. Bila nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas. Dalam penelitian ini, nilai tolerance dari variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,478 > 0,1$ dan

nilai VIF $2.093 < 10$, begitu pula nilai tolerance variabel motivasi (X2) sebesar $0.478 > 0,1$ dan nilai VIF $2.093 < 10$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastitas
Gambar.2

Pengujian Heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur, serta titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0, hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan hasil temuan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi pada CV.Karya Pertiwi yang menyatakan bahwa

$$t_{hitung} \geq t_{tabel}$$

hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam konsumsi pada CV.Karya Pertiwi menyatakan bahwa

$$t_{hitung} \geq t_{tabel}$$

3,982 > 2,04. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel.4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.811	9,83061

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

Adjusted R square sebesar 0,811 menunjukkan bahwa 81% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisianya sebesar 19% dijelaskan variabel lain di luar model.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha garam konsumsi CV. Karya Pertiwi secara positif dan signifikan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha garam konsumsi CV. Karya Pertiwi. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para karyawan akan semakin baik. Selanjutnya, motivasi kerja karyawan

dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Ini berarti motivasi kerja karyawan mampu mendorong individu atau karyawan untuk lebih giat dalam berbuat atau bekerja, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. (1980). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sasmito Bross.
- Anoraga, Panji, (2004). Psikologi Kepemimpinan. Semarang : Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung.
- As'ad, Moh. (2003). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta.
- Bejo, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cahyono, (2012), Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Doha Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012.
- Edy Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hasbullah, (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kerawang Selatan, Solusi, 8(16): 37-50.
- Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali. (2006). Akuntansi Keprilaku Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono, (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Mulyadi, Deedy. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. (Edisi 3) . (2011). Jakarta:PT Raja Grafindo, 2011.
- Riyadi, (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, Jurnal Manajemen danKewirausahaan 13(1): 40-45
- Safaria Triantoro, (2006). Stres Ditinjau dari Active Coping, Avoidance, dan Negative Coping. Makalah Konferensi Nasional Stress Management dalam Berbagai Setting Kehidupan, Bandung: 2-3 Februari 2006.
- Siagian, Sondang P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2008), Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif danR&D,cetakan ke- 14. Desember 2008.Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2009), Metodologi Penelitian, Kualitatif dan R&D cetakan ke- 6 Februari 2009.Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CENTER FOR ACADEMIC PUBLISHING SERVICE.
- Susanti dan Baskoro, Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang), J@TI Undip, VII (2): 2012.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. (9): 106- 115.
- Windy, Sitorus.(2016).PengaruhGaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian PU Wilayah Provinsi Lampung. Tesis.Universitas Lampung.
- Zameer, (2014), The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and ManagementSciences .4(1), pp. 293-298.