

MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA

Gilar Perdana Putra¹, Purwadhi²

¹Universitas BSI, gilar.perdana@gmail.com

²Universitas BSI, rektor@univbsi.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam perusahaan adalah salah satu faktor yang menentukan langkah maju perusahaan. Selain kepemimpinan yang baik dan mampu mengarahkan bawahannya, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang ada di perusahaan. Tanpa motivasi karyawan yang tinggi, tujuan perusahaan yang mustahil akan tercapai. Untuk pencapaian tujuan perusahaan, antara lain tergantung pada motivasi kerja yang tinggi dari semua karyawan di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Mitra Dana Putra Utama Keuangan Cabang Majalaya. Penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi penelitian deskriptif dan kausal. Peneliti mengambil sampel lengkap yang artinya seluruh populasi menjadi objek penelitian, sebanyak 60 (sembilan puluh) orang, metode pengambilan sampel adalah dengan cara sensus dan metode survei. Peneliti menggunakan studi dokumentasi dan studi observasi (observasi, wawancara, dan kuesioner) untuk mengumpulkan data. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Mitra Dana Putra Utama Keuangan Cabang Majalaya, 2) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Mitra Dana Putra Utama Keuangan Cabang Majalaya, 3) terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Mitra Dana Putra Utama Keuangan Cabang Majalaya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Leadership in the company is one of the factors that determines a firm step forward. In addition to the good leadership and is able to direct his subordinates, employee performance is also influenced by the motivation of existing employees in the company. Without high employee motivation, impossible corporate objectives will be achieved. For the achievement of corporate objectives, among others, depend on high work motivation of all employees in the company. The objective of this research are to find out influence of leadership and motivation to performance on PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya. This research could be classified into descriptive and causal research. Researcher takes full sample that means the entire population becomes object of research, as much as 60 (ninety) persons, method of taking sample is by census and survey method. Researcher uses documentation study and observation study (observation, interview, and questionnaire) to collect data. Conclusion of this research are: 1) there are influence of leadership toward performance on PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya, 2) there are influence of motivation to performance on PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya, 3) there are influence of leadership and motivation to performance on PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan dalam lingkungan kerja. Dengan suasana yang harmonis dan menyenangkan tersebut, maka diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan instansi. Oleh karena itu dalam setiap perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap para bawahannya sehingga mereka mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Karena, jika perusahaan memiliki karyawan dengan kredibilitas yang baik maka perusahaan tersebut akan dapat mewujudkan tujuannya secara optimal. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tersebut secara optimal maka pihak manajemen suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, mampu mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi semua karyawannya dengan baik agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kepemimpinan yang terampil dan bertanggung jawab serta mengerti keinginan bawahannya. Pemimpin harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya dengan memberikan dorongan dan sebaliknya menjalankan pekerjaan sesuai tugasnya sehingga akan tercipta kinerja yang optimal. Jadi kedudukan pemimpin merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena walaupun telah ada rencana yang matang, tetapi tanpa adanya orang yang membuat perusahaan menjadi menarik bagi semua personil, maka sulitlah diciptakan kinerja yang tinggi.

Suatu perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan atau manajerial. Pimpinan bertanggung jawab atas kegagalan dan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan, karena seorang pemimpin apapun wujudnya dan dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan

terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keberadaan seorang pemimpin mutlak diperlukan oleh setiap perusahaan, begitupula dengan PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya. Kepala Cabang sebagai pucuk pimpinan tertinggi diharapkan mampu menjalankan fungsinya dengan baik agar tercipta kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya diketahui bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan belum dilaksanakan dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang mematuhi instruksi dari pimpinan, kurang terjalinnya hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan, serta kurangnya pengarahan, pengendalian dan pengawasan dari pimpinan kepada para bawahannya.

Kurangnya efektifnya pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang absen di setiap hari kerja, adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, adanya kesalahan dan kekurangan telitian dalam bekerja, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan motivasi kerja karyawan mengalami penurunan. Apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dilaksanakan dengan baik, maka diharapkan kinerja karyawan dalam perusahaan akan mengalami peningkatan.

Selain adanya kepemimpinan yang baik dan mampu mengarahkan para bawahannya, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja karyawan. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, kurangnya kedisiplinan, bekerja asal-asalan dan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi, maka mustahil tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, sebab keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan antara lain akan sangat tergantung dari motivasi kerja yang tinggi dari seluruh karyawan.

Alwi Suddin dan Sudarman (2010), pernah melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Penelitian Suparmi (2010), yang menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika berpengaruh maka akan diketahui seberapa besar pengaruhnya sehingga pada akhirnya hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan masukan bagi PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya dalam meningkatkan fungsi kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktifitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya, membuat karyawan tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran dengan kondisi dan kriteria kriteria yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan adalah yang tidak jenuh sehingga karyawan akan cepat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan

output yang maksimal. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku dari seseorang karyawan. Ini merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan seorang manajer. Seorang manajer harus mampu memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan, maka bawahan yang dimotivasi dipengaruhi, diarahkan dan diajak komunikasi dapat meningkatkan kinerjanya.

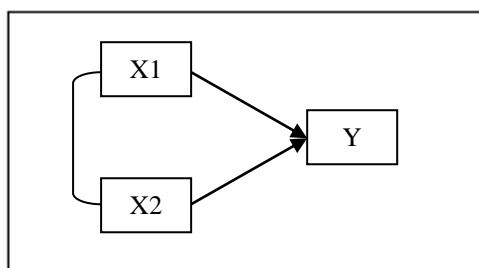
Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja karyawan. Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja karyawan guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pasti didorong oleh faktor dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi kerja, dimana motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang, maka akan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu sadar mengenai tanggung jawabnya dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan dengan baik untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan berdampak negatif bagi dirinya maupun organisasi. Untuk itu peningkatan motivasi kerja karyawan sangat perlu dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Kerangka pemikiran ini dinyatakan dalam bentuk skema sederhana yang memuat pokok-

pokok penelitian dan hubungannya. Kerangka pemikiran dalam bentuk skema ini diharapkan dapat menggambarkan isi penelitian dan identifikasinya sehingga sumber pengolahan datanya terarah. Kerangka pemikiran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis. Menurut Hasan (2002:50): “Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, sehingga harus diuji secara empiris”. Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Ha1: Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya.

Ha2: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya.

Ha3: Ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya selama 6 bulan, terhitung mulai dari bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya, yang berjumlah 60 orang. Karena populasinya kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian sehingga merupakan penelitian populasi. Teknik seperti ini dinamakan Total Sampling (sampel jenuh)

atau sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang responden.

variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu: variabel independen pertama adalah Kepemimpinan (X1), variabel independen kedua adalah Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen adalah Kinerja (Y).

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitiannya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) yang meliputi observasi (*observation*), wawancara (*interview*) dan angket (*questioner*).

Teknik analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Adapun pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X1), didapat nilai skor jawaban responden sebesar 2497 sehingga penilaian terhadap variabel kepemimpinan adalah $2497:10 = 249,7$. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kepemimpinan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya dinilai sudah tinggi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2), didapat jumlah skor jawaban responden sebesar 2519, sehingga penilaian terhadap motivasi kerja karyawan adalah $2519:10 = 251,9$. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya dinilai sudah tinggi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh jumlah skor jawaban responden sebesar 2498, sehingga penilaian terhadap variabel kinerja karyawan adalah $2498:10 =$

249,8. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya dinilai sudah tinggi.

Hipotesis pertama Ha1 dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya”. Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) didapat persamaan regresi linier sederhana antara kepemimpinan terhadap kinerja yaitu $\hat{Y} = 7,681 + 0,562 X1$.

Konstanta sebesar 7,681 menyatakan bahwa jika variabel kinerja dianggap konstan, maka variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,562. Koefisien regresi sebesar 0,562 menyatakan bahwa apabila nilai dari kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,562. Dari tabel diatas juga didapat nilai thitung sebesar 4,797 yang lebih besar dari ttabel, $(n-2)$; $0,05 = 60 - 2 = 58$ sebesar 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja, dengan demikian menerima pernyataan Ha1 dan menolak Ho1.

Hipotesis kedua Ha2 dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya”. Untuk mengetahui hipotesis diatas diterima atau ditolak, maka dilakukan analisa regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) didapat persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 7,681 + 0,334 X2$.

Konstanta sebesar 7,681 menyatakan bahwa variabel kinerja dianggap konstan, maka variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,334. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,334 menyatakan bahwa jika nilai motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,334. Dari pengujian hipotesis didapat nilai thitung sebesar 5,893 yang lebih besar dari ttabel, 2,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap

kinerja, dengan demikian menerima pernyataan Ha2 dan menolak Ho2.

Hipotesis ketiga Ha3 dalam penelitian ini yaitu: “Ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utama Finance Cabang Majalaya”. Untuk mengetahui hipotesis diatas diterima atau ditolak, maka dilakukan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapat persamaan regresi $\hat{Y} = 7,618 + 0,562X1 + 0,334X2$.

Konstanta sebesar 7,618 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 7,618. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,562 artinya setiap ada peningkatan satu satuan kepemimpinan, maka kinerja akan naik sebesar 0,562. Sedangkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,334 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja akan akan naik sebesar 0,334.

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 28,156 dan Ftabel $df = (60-2) (2-1)$ yaitu 4,008, dengan demikian Fhitung > Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja, dengan demikian Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari kesimpulan diatas maka, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan fungsi-fungsi kepemimpinan yang efektif dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk merangsang agar mereka lebih giat lagi dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

REFERENSI

- Hasan, M. Iqbal. (2002). Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor: Ghalia.
- Suddin, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suparmi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Permukiman Kota Semarang. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), h: 17-27.