

DAMPAK KINERJA DARI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN

Mukrodi

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00560@unpam.ac.id

Submitted: 20th May 2022/ **Edited:** 25th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Mukrodi, M. (2022). DAMPAK KINERJA DARI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 843-850.

ABSTRACT

The purpose of this study, the researcher intends to know about the problems of performance, leadership and employee motivation. This research uses descriptive quantitative research. The number of samples used was 48 employees, and the sample used was the full sample. The tests used for data analysis included authentication, estimation tests, regression, correlation, determination, and proof of presumption. The conclusion means that leadership has a significant impact on employee performance, with the regression equation $Y = 17.505 + 0.571X_1$. The hypothesis test gets an arithmetic table $t > t$ or ($5,522 > 2.013$). Motivation (X_2) has a significant impact on employee performance. (Y) Using the regression equation $Y = 17.501 + 0.578X_2$. Hypothesis investigation shows that t count $> t$ table or ($5.906 > 2.013$). While leadership and motivation at the same time have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Performance, Leadership, Motivation

PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi membutuhkan sosok kepemimpinan agar organisasi jelas dan terkoordinir satu sama lain, di kehidupan sehari-hari manusia pasti akan bertemu dengan lingkungan organisasi. banyak hambatan yang akan ditemui masing masing personal sesuai dengan permasalahan yang dihadapinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam organisasi manusia salah satu asset yang paling utama untuk menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Tentunya demi melancarkan segala sesuatu yang sudah di rencanakan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun permasalahan yang terdapat dalam perusahaan ini salah satunya adalah masalah kinerja. Setiap perusahaan pasti mempunyai target yang ingin dicapai, ada beberapa masalah terkait income yang didapatkan setiap tahunnya yaitu belum terealisasinya nya target selama 3 tahun yang telah di tetapkan oleh PT. Centrepark Citra

Corpor.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Centrepark Citra Corpora

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
2018	750.000.000,00	576.500.000,00	77%	Belum Terealisasi
2019	760.000.000,00	613.000.000,00	81%	Belum Terealisasi
2020	775.000.000,00	705.400.000,00	91%	Belum Terealisasi

Sumber: HRD PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara Sentraya, 2021

Dari information kinerja karyawan diatas menunjukkan belum tercapainya target pay setiap tahunnya, faktor tidak terealisasi nya kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena karyawan PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara Sentraya belum mencapai target yang diharapkan oleh PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara Sentraya mencapai target yang diharapkan oleh PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara.

Faktor penyebab kinerja rendah adalah faktor Kepemimpinan yang belum maksimalkan fungsi pemimpinnya. Terkait masalah kepemimpinan di PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara Sentraya yaitu masih kurangnya ketegasan kepada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan keterangan hasil pra overview yang didapatkan dari PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara Sentraya masih belum tercapainya target perusahaan terkait nilai kepemimpinan seperti kompetensi, integritas, keberanian, dan ketegasan. Kurangnya maksimal pada kepemimpinan terutama masalah ketegasan masih rendah dan tentu akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan maka dengan hal itu pemimpin harus meningkatkan sifat ketegasan kepada karyawan agar kualitas kinerja karyawan dapat meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Faktor lain dari pada Kepemimpinan yaitu motivasi, motivasi di perusahaan pada saat ini kurang memuaskan hal ini dapat di gambarkan pada table diatas. Masalah terkait motivasi di PT. Centrepark Citra Corpora Cabang Menara Sentraya masih kurangnya penerapan motivasi yang sudah disampaikan pemimpin kepada karyawan dan fasilitas yang kurang dari target yang di tetapkan oleh perusahaan sehingga berpengaruh dengan kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang kurang sehingga karyawati. Berdasarkan data observasi, didapatkan informasi masih belum melampaui target yang sudah di tentukan perusahaan, Seperti dalam kurun waktu 2018 menunjukkan persentase yang withering rendah dalam 3 tahun terakhir. Walaupun dalam setiap tahunnya mengalami peningkatan hal tersebut tetap saja belum bisa mencapai target perusahaan

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja Lyas melaporkan dalam bukunya (2012) bahwa eksekusi adalah bagian dari hasil dan penggunaan input yang dilakukan oleh perwakilan dalam suatu perusahaan atau lingkungan perdagangan, dan nilai dari penggunaan dalam sebuah perusahaan. menurut Mangkunegara (2013), sebaliknya, menyatakan bahwa pelaksanaan dipengaruhi oleh tujuan kerja dalam arti kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dan pelaksanaan pekerjaan atau item pekerjaan yang dibuat oleh pekerja baik dalam kualitas maupun jumlah kerangka hasil). Hal ini sejalan dengan apa yang dirinci dalam bukunya Faustino Cardosa Gomes (2013), di mana eksekusi representatif adalah penggunaan yang terus menerus menghasilkan hasil, pada penjelasan tersebut memberikan pemahaman kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang menajadi tujuan akhir perusahaan.

Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2014) kepemimpinan merupakan sifat dan sikap seorang pemimpin, dalam mempengaruhi orang lain, agar orang tersebut dapat melaksanakan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013), kepemimpinan merupakan kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka menggerakkan orang lain dengan kemampuan yang dimiliki agar orang tersebut mau mengikuti apa yang sudah diperintahkan. Sementara itu, Feriyanto dan Triana (2015) mereka memberiakan pemahaman tentang kepemimpinan, kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain dengan daya dan upaya yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wahyudi, 2017) kepemimpinan dapat dipahami sebagai upaya kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Menurut Uno (2011) dalam bukunya memberikan pemahaman bahwa motivasi merupakan keinginan yang muncul didalam diri seseorang untuk mendorong seseorang dalam bertindak laku. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi juga sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno 2017). Menurut Robbins (2014) motivasi ialah proses dari usaha seseorang yang bergairah, agar tercapainya tujuan. Sejalan dengan

hal tersebut, terdapat pengertian lainnya menurut Pujianto dan Sandy (2017) bahwa motivasi adalah suatu ukuran dimana seseorang memiliki perasaan atau kemauan untuk memasuki dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yang sering digunakan oleh para peneliti yakni metode kuantitatif, dan dalam penelitian ini mengungkapkan permasalahan dan fakta yang ada pada subjek penelitian. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriptif bila penulis ingin mengetahui dampak dan hubungan masing-masing variabel penelitian.

Survey ini dilakukan di PT. Centerpark CitraCorpora Cabang Menara Sentraya di alamat. Gedung Menara Centraya Jl. Iskandar Raya, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160. Selain itu, batasan survei ini adalah karyawan yang dipekerjakan oleh PT. Periode survei adalah dari Januari 2021 hingga Desember 2021. <hrid="0"> Populasi perusahaan yang disurvei penulis adalah 48 orang. Menurut Sugishirono (2016), “Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan dari objek-objek dengan sifat dan karakteristik tertentu bagi peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa responden laki-laki memiliki angka 28 orang atau dengan kata lain 58,3%, kemudian yang berjenis kelamin Wanita memiliki nilai angka sebesar 20 orang atau setara dengan 41,7%.

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa responden yang memiliki usia 17-25 tahun sebanyak 13 orang atau setara dengan 27,1%, sedangkan memiliki usia 26-35 tahun sebesar 14 orang atau setara dengan 29,2%, sedangkan yang memiliki usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang atau setara dengan 31,3% dan yang memiliki usia > 45 tahun sebanyak 6 orang atau setara dengan 12,5%.

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa responden yang memiliki Pendidikan SLTA sejumlah 18 orang atau setara dengan 37,5%, kemudian yang memiliki pendidikan Diploma sejumlah 10 orang atau setara dengan 20,8%, kemudian memiliki Pendidikan S1 sejumlah 15 orang atau setara dengan 31,3%, dan yang memiliki pendidikan S2

sejumlah 5 orang atau setara dengan 10,4%.

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa jumlah responden yang bekerja < 2 tahun sejumlah 15 orang atau setara dengan 31,3%, sedangkan yang bekerja antara 3-6 tahun sejumlah 21 orang atau setara dengan 43,8%, yang bekerja antara 7-10 tahun sejumlah 7 orang atau setara dengan 14,6% dan yang sudah bekerja > 10 tahun sejumlah 5 orang atau setara dengan 10,4%.

Analisis Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa sikap karyawan PT memiliki prioritas tertinggi, yaitu karyawan perusahaan dapat dikelola dengan baik tetapi di sisi lain karyawan di perusahaan tidak dapat diandalkan karyawan dengan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga perusahaan harus mau mengarahkan karyawannya dengan baik. Berkenaan dengan kepemimpinan yang menggunakan tabel indikator kompetensi, maka perlu mendapat perhatian khusus untuk hal ini, karena baik buruknya seorang manajer dapat dilihat dari kompetensinya sendiri, sehingga bahkan seorang manajer pun tidak cukup hanya mengandalkan keberanian. meskipun Keberaniannya sebenarnya cukup bagus. Kemudian untuk motivasi, berdasarkan tabel di atas perlu memperhatikan kompensasi, karena kompensasi ini dapat mendorong karyawan untuk berbuat lebih dari yang seharusnya, meskipun pengakuan dan fasilitasnya cukup baik.

Tabel 2. Analisis Regresi Kepemimpinan Terhadap Kinerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.505	3.999			4.378	.000
Kepemimpinan	.571	.103	.631	5.522	.000	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berlandaskan pada data di atas, didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,522 > 2,013)$ ini juga dapat diperkokoh dengan angka $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut memberikan pemahaman bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja

Tabel 3. Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.051	3.817			4.467	.000
Motivasi	.578	.098	.657	5.906	.000	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Dari table tersebut bahwa hasil pengujian dapat diperoleh dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,906 > 2,013)$. Maka Hal ini dapat diperkokoh dengan hasil $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau dengan $(0,000 < 0,05)$. maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal tersebut memberikan pengertian adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja

Hipotesis Secara Simultan

Hasil olah data menggambarkan bahwa nilai hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,167 > 2,810)$, hal ini dapat diperkokoh dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat dipahami tentang H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini memberikan pemahaman adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diskusi di atas, kita dapat membuat kesimpulan berikut:

Pertama, Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan dengan kesesuaian nilai regresi $Y = 17,505 + 0,571X_1$. Pemeriksaan dugaan dapat didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,522 > 2,013)$, maka ini dapat didukung pada probabilitas nilai angka $0,000 < 0,05$, dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengandung makna bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan pada Kinerja karyawan

Kedua, Motivasi memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) pada kesetaraan regresi $Y = 17,501 + 0,578X_2$. Berdasarkan perhitungan hipotesis didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,906 > 2,013)$, maka ini dapat kokoh oleh probabilitas nilai $0,000 < 0,05$, dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang mengandung makna adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi pada Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan bersama motivasi mempunyai dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan, hal ini berlandaskan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,167 > 2,810)$, hal ini juga diperkokoh dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alghifari. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Andi, Supangat. (2015). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Interferensi, Dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Arikunto. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta.
- B. Uno, Hamzah. (2015). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Dimiyati. Mudjiono. (2014). Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2016). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy, Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Eko, Widodo Suparno. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). Manajemen (3 in 1). Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B (2015). Manajemen Personalialia. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama
- George, R. Terry. (2014). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 24. Badan Penerbit Diponegoro: Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset
- Hamilk, O. (2014). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Herman sofyandi. 2014. Manajemen Sumber daya manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis. (2014). Kinerja, teori, penilaian dan penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Istijanto. (2014). Aplikasi Praktik Riset. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kartono dan Kartini. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2014). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Duabelas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins. Wibowo. (2014). Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Salidi Samsudin. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.

- Santoso,S. (2015). Spss 24 pengelolaan Data Statistik Di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sardiman. (2015). Interaksi Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, S. P (2015). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surya, M (2014). Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Donni, Juni Priansa (2014). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Penerbit Bandung.
- Wahyudi, Joko. (2017) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar(Learning Organization). Bandung: Alfabeta.