

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.RADIKS INSAN PERSADA

Satria Rachma¹, Sri Rochani Mulyani², Farida Yuliaty³
^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

¹korespondensi : satriafireblade@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan , yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi di PT. Radiks Insan Persada, sebagai obyek penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 70 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan probability simple random sampling sebanyak 60 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas, Metode analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan , motivasi dan kinerja pegawai katagori penilaian cukup baik. Sedangkan hasil uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan, menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Indeks Determinasi (Id) sebesar 66,8%, menunjukkan variasi kontribusi variable gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang akan mempengaruhi perusahaan adalah sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut [1]. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam, mengarahkan kegiatan serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja juga mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal.

PT. Radiks Insan Persada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan kontruksi yang memberikan jasa konstruksi dan kegiatan pengadaan barang, Seluruh kegiatan ini dilaksanakan dengan manajemen handal dan profesional sehingga mendapat kepercayaan dari para pengguna jasa, baik institusi

pemerintahan maupun pihak swasta untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan sub bidang yang dimiliki. PT. Radiks Insan Persada yang beralamat di Jl. Jend AH Nasution Komp. Cipaganti Dream land A-7, Kota Bandung, Jawa Barat.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja

karyawan merupakan masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan di PT. Radiks Insan Persada yang bergerak dibidang kontraktor umum. Sejalan dengan meningkatnya persaingan usaha, khususnya di bidang kontraktor, PT. Radiks Insan Persada, harus memikirkan strategi yang tepat untuk keberlangsungan usahanya. Hal ini mutlak diperlukan mengingat ada kecenderungan kinerja karyawan yang menurun. Seperti yang terlihat dalam Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Pencapaian Target Pengerjaan Proyek PT. Radiks Insan Persada periode 2015 – 2017

Tahun	Target	Aktual	%	Ket
2015	11	10	90,90%	Ok
2016	14	8	72,72%	Ng
2017	17	11	64,70%	Ng

Sumber : PT. Radiks Insan Persada

Data tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam hal pencapaian kinerja di PT. Radiks Insan Persada. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, ketercapaian target mengalami fluktuasi. terjadinya fluktuasi pencapaian target patut menjadi perhatian. Tentu saja, penyebab hal tersebut banyak

faktor yang bisa mempengaruhinya.

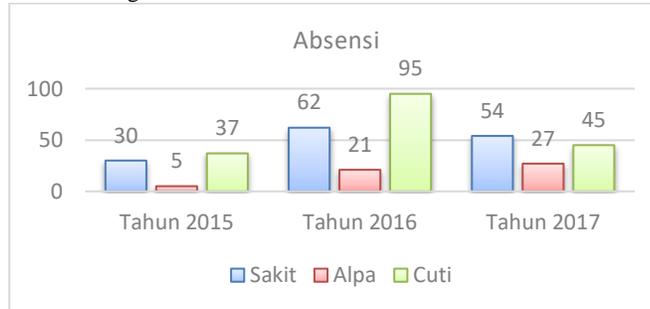
Kondisi menurunnya kinerja karyawan PT. Radiks Insan Persada dapat dilihat juga berdasarkan tingkat absensi karyawan dalam 3 tahun terakhir, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Radiks Insan Persada

No	Tahun	Sakit	Alpa	Cuti	Total
1	2015	30	5	37	72 orang

2	2016	62	21	95	178 orang
3	2017	54	27	45	126 orang

Sumber: Bagian HRD PT. Radiks Insan Persada



Sumber: Bagian HRD PT. Radiks Insan Persada

Gambar 1 Data Absensi Karyawan

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa kehadiran karyawan PT. Radiks Insan Persada terus meningkat dari tahun 2015 sampai dengan 2017, hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam hal absensi yang bisa berakibat pada pencapaian target perusahaan. Secara teoritis sebagaimana diuraikan di atas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading* dan *controlling*.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen

umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang, dengan menggunakan dimensi kepemimpinan otoriter, partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Motivasi

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Dimensi motivasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja yaitu Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama [2].

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberkan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan". Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan motivasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Siswandi, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.



Gambar 2 Paradigma Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 60 orang dari 70 orang karyawan PT.Radiks Insan Persada. Karakteristik responden terbagi kedalam 4 karakteristik, yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-28	25 Karyawan	41,67%
29-39	33 Karyawan	55%
40-50	2 Karyawan	3,33%
Jumlah	60 Karyawan	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2020

Dari tabel 3 diatas karakteristik responden berdasarkan usia karyawan menunjukkan usia yang masih produktif dalam bekerja, diharapkan dengan usia yang masih produktif

dapat meningkatkan kinerja guna mencapai hasil output yang optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	60 Karyawan	100%
Wanita	-	
Jumlah	60 Karyawan	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2020

Dari tabel 4 karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria, karena pekerjaan seperti proses lapangan dan banyak

alat dan mesin-mesin berat yang harus dioperasikan oleh pria.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2-5 Tahun	40 Karyawan	66,67%
6-10 Tahun	15 Karyawan	25 %
11-15Tahun	5 Karyawan	8,33%
Jumlah	60 Karyawan	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2020

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa 60 karakteristik responden berdasarkan masa kerja sudah diatas 2 tahun itu artinya karyawan yang bekerja sudah berpengalaman

lebih lama dari mulai produksi berjalan, diharapkan dapat membimbing ketika ada karyawan baru dalam menjalani training dilapangan.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMK/A	46 Karyawan	76,67 %
D3	9 Karyawan	15%

S1	5Karyawan	8,33 %
Jumlah	60 Karyawan	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah 2020

Dari tabel 1.6 karakteristik responden berdasarkan pendidikan lulusan SMK/A lebih dominan karena sudah dibekali skill dan kompeten sesuai dengan bidangnya dan diharapkan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan persepsi responden tentang variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan diperoleh $X_1=1801$ dalam daerah kontinum cukup baik.
2. Variabel motivasi diperoleh $X_2=1836$ dalam daerah kontinum cukup baik.
3. Variabel kinerja karyawan diperoleh $Y=1853$ dalam daerah kontinum cukup baik.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid atau sebaliknya. dari hasil secara statistik maka diperoleh hasil:

1. Variabel gaya kepemimpinan dari 10 item pernyataan dinyatakan valid.
2. Variabel motivasi dari 10 item pernyataan dinyatakan valid.
3. Variabel kinerja karyawan dari 10 item pernyataan dinyatakan valid.

Untuk hasil uji realibilitas, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil statistik menggunakan spss maka dapat dikatakan bahwa semua item baik dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan melalui spss, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Gaya kepemimpinan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,934 > 0,05$
2. Variabel Motivasi nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,489 > 0,05$
3. Variabel Kinerja karyawan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,164 > 0,05$

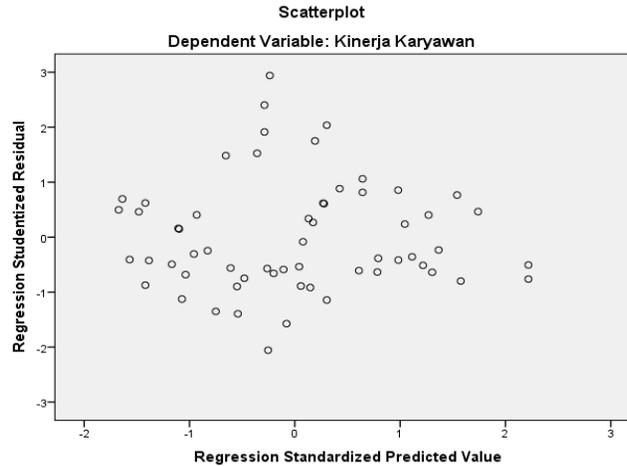
Mengacu pada Priyatno (2013:35) "Jika nilai $Sig \geq 0.05$ maka data berdistribusi normal".

Uji Multikolinearitas

Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas [3]. Berdasarkan perhitungan maka diperoleh hasil nilai VIF untuk gaya kepemimpinan = 1,670,

motivasi = 1,670, semuanya kurang dari 10 maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa titik-titik berada tersebar, berserakan tanpa pola yang jelas, berada diatas dan dibawah titik 0 sumbu, maka data yang tersebar seperti gambar 1.2 dinyatakan tidak mengalami Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW) [3]. Berdasarkan perhitungan oleh SPSS maka diperoleh nilai DW 1,810 lebih besar dari batas (du) 1,652 dan kurang dari 4, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda

diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 4,704 + 0,522 X_1 + 0,349 X_2$$

Makna dari persamaan regresi linear berganda yaitu:

1. Jika tidak ada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, besarnya kinerja karyawan sebesar nilai konstanta (a) = 4,704.
2. Jika gaya kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan nilai motivasi kerja konstan (tetap), maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,522, koefisien gaya kepemimpinan bernilai positif, dengan demikian gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Jika motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan nilai gaya kepemimpinan konstan (tetap), maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,349, koefisien motivasi kerja bernilai positif, dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya variasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,668 atau Indeks Determinasi 66,8%. Dengan demikian sisanya 33,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji T)

Diperoleh nilai uji t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan 5,227, motivasi 4,305 Nilai t_{tabel} diperoleh 1,672 dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh kesimpulan:

1. Uji hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Nilai Sig $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan Nilai Sig $0,000 \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil spss diperoleh hasil nilai F_{hitung} $57,354 \geq 3,16 F_{tabel}$ Df_1 (jumlah Variabel bebas = 2) dan Df_2 $(n - k - 1)$, $(60 - 2 - 1) = 57$ maka didapat distribusi nilai F_{tabel} 3,16. Dengan

demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($57,354 \geq 3,16$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat para ahli:

1. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan”.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat para ahli:
3. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat para ahli:

5. Gaya kepemimpinan dan motivasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

4. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berada pada daerah kontinum cukup baik, untuk motivasi kerja dan kinerja karyawan juga berada pada daerah kontinum cukup baik.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Syafei, Lukman Imam. (2015). *“The role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style related with the Employee Performance”*.
- [2] Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- [3] Ghozali, Imam. (2013). *“Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS”*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro