

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD. KURNIA GENTENG DESA SABRANG
KECAMATAN AMBULU**

Faridatun Nikmah¹⁾, Alifian Nugraha²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan
email: faridanikmah98@gmail.com

²⁾Prodi Ilmu Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan
email: iandgrahasaputra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini yaitu 33 orang karyawan UD. Kurnia Genteng yang diambil dengan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Studi ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan dibantu *software* IBM SPSS 26. Penelitian ini memiliki tiga hipotesis, dua diantaranya diterima dan satu ditolak. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan sebesar 2,669 dengan signifikansi 0,011, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325 dengan signifikansi 0,747.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and motivation on employee performance. This research is a quantitative research with causal associative research type. The sample in this study were 33 employees of UD. Kurnia Genteng which was taken using a non-probability sampling technique, namely a saturated sample. This study uses multiple linear regression with the help of IBM SPSS 26 software. This study has three hypotheses, two of which are accepted and one is rejected. Simultaneous test results show that leadership style and motivation simultaneously affect employee performance. The results of the partial test show that leadership style has a significant effect on employee performance of 2.669 with a significance of 0.011, while motivation has no significant effect on employee performance of 0.325 with a significance of 0.747.

Keywords: Leadership Style, Employee Motivation and Performance

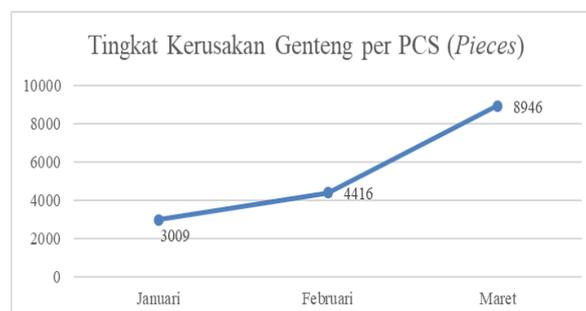
1. PENDAHULUAN

Berlangsungnya hidup suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berada didalamnya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan perlu mencari cara bagaimana mengelola SDMnya agar kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tersebut. Meningkatkan kualitas SDM dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara bagaimana pemimpin tersebut dapat memengaruhi pekerjaannya atau disebut juga dengan gaya kepemimpinan, dan adanya sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang biasa disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Timbulnya kinerja karyawan yang baik dan buruk dapat dipengaruhi dengan adanya gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut dan adanya motivasi kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Dalimunthe (2018) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi di UD. Kurnia Genteng. Dimana hasil observasi menunjukkan bahwa pada UD Kurnia Genteng mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada meningkatnya tingkat kerusakan genteng selama bulan Januari, Februari, dan Maret pada tahun 2021, seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini.

Gambar 1. Tingkat Kerusakan Genteng UD. Kurnia Genteng Bulan Januari, Februari, dan Maret pada tahun 2021



Sumber: UD. Kurnia Genteng (diolah)

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa tingkat kerusakan genteng UD. Kurnia dalam 3 bulan diawal tahun 2021 mengalami kenaikan. Dimana pada bulan Januari kerusakan mencapai 3009 pcs, pada bulan Februari mencapai 4416 pcs, dan pada bulan Maret mencapai 8946 pcs. Data kerusakan genteng tersebut diperoleh dari jumlah hasil produksi dikurangi jumlah genteng yang layak dijual. Menurut Bapak Ghofur selaku pemilik UD. Kurnia Genteng kenaikan kerusakan genteng ini terjadi karena kelalaian karyawan dalam berkerja.

Selain terjadinya kenaikan tingkat kerusakan genteng, observasi pada UD Kurnia Genteng juga menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2021. Hal tersebut ditunjukkan dalam Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan UD. Kurnia Genteng

| No | Bulan | JK (Orang) | JHK (Hari) | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|----------|---------------|---------------|-------------------|---------------------------|
| 1. | Januari | 39 | 17 | 5 | 0,75 |
| 2. | Februari | 39 | 16 | 7 | 1,12 |
| 3. | Maret | 39 | 18 | 11 | 1,57 |
| Jumlah | | | | | 3,44 |
| Rata-rata | | | | | 1,15 |

Sumber: Data perusahaan UD. Kurnia Genteng

Keterangan:

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan meningkat dalam 3 bulan terakhir dimana pada bulan Januari tingkat absensi sebesar 0,75%, Februari 1,12% dan Maret 1,57%. Hal ini berarti jumlah karyawan yang bekerja pada bulan tersebut menurun. Beberapa alasan mereka tidak masuk kerja diantaranya yaitu sakit, ada kepentingan dan juga yang menyatakan bahwa ia tidak masuk karena kelelahan. Hal ini membuat kinerja perusahaan dalam tiga bulan terakhir menjadi tidak maksimal dimana pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan target perusahaan tidak tercapai. Menurut Kumar (2014) absensi membuat kinerja perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Kumar (2014) juga menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Maka dari uraian permasalahan di atas yang telah di amati oleh peneliti apakah benar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu”**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatahannya. Menurut Snell dan Bohlander (2010:4), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Hasibuan (2014:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan

mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Menurut Usman (2013:276), motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls* yang merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Menurut Siagian (2012:138), terdapat 8 indikator motivasikerja yaitu:

1. Daya pendorong semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk keahlian proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk keterampilan kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung jawab suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.4 Kinerja Karyawan

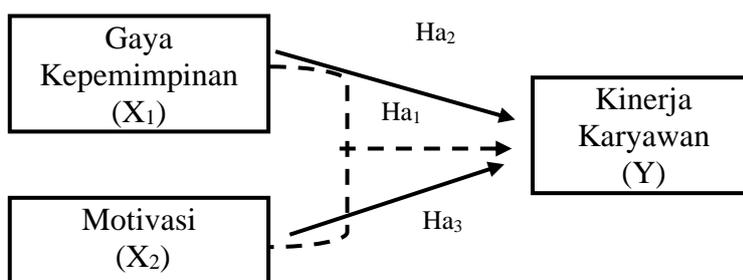
Rivai (2014:12), memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Robbins (2006:260) ada lima indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. kerangka konseptual



Keterangan:

—————▶ : Secara Parsial

-----▶ : Secara Simultan

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha₁ : Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

Ha₂ : Ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

Ha₃ : Ada pengaruh secara parsial antara motivasi dengan kinerja karyawan pada UD. Kurnia Genteng.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kurnia Genteng sebanyak 39 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah 39 karyawan UD. Kurnia Genteng Sabrang Kecamatan Ambulu. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:275) uji regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Metode ini untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) UD. Kurnia Genteng. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

β_1 = Koefisien regresi dari variable X_1 , Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi dari variable X_2 , Motivasi

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| | B | Beta |
| (Constant) | 13,639 | |
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | 0,350 | 0,131 |
| Motivasi (X_2) | 0,033 | 0,103 |

(Sumber: olah data SPSS IBM 26)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan analisis regresi berganda yaitu: $Y = 13,639 + 0,350 X_1 + 0,033 X_2$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta = 13,639 Nilai konstanta positif sebesar 13,639 artinya menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) nilai konstanta (Y) sebesar 13,639.
- Koefisien Gaya kepemimpinan (X_1) = 0,350 Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,350. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin bertambahnya hal baik dari gaya kepemimpinan (X_1) maka semakin bertambah kinerja karyawan (Y).
- Koefisien Motivasi (X_2) = 0,033 Variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,033. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika motivasi (X_2) yang diberikan dengan benar maka secara bersama akan bertambah juga Kinerja karyawan (Y).

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel . Untuk degree of freedom (df_1)= $k-1$, df_2 = $n-k$. Dimana k adalah jumlah dari keseluruhan variabel bebas dan terikat yaitu sebesar 3, dan n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 33 dan besarnya df untuk adalah $df_1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 39 - 3 = 36$. Pada taraf signifikan 95 % atau alpha (α) 5% diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,26$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

Tabel 3 Hasil Uji F

| F _{tabel} | F _{hitung} | Sig |
|--------------------|---------------------|-------|
| 3,26 | 3,824 | 0,031 |

(Sumber: olah data SPSS IBM 26)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung > Ftabel , yaitu 3,824 > 3,26 dengan nilai signifikansi 0,031. Dengan nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikannya < 0,05, hal ini berarti **Ha₁ diterima**. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawn(Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan Ha diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ha diterima dan H₀ ditolak.
- t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) : $df = n - k$, $33 - 3 = 30$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,688$

Tabel 4 Hasil Uji t

| Variabel | t _{tabel} | t _{hitung} | Sig | Keterangan |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------|------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | ,688 | ,669 | ,011 | Diterima |
| Motivasi(X ₂) | ,688 | ,325 | ,747 | Ditolak |

(Sumber: olah data SPSS IBM 26)

- Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $2,669 > 1,688$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai signifikan < 0,05, hal ini berarti **Ha₂ diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk Motivasi (X₂) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,325 < 1,688$ dengan nilai signifikan sebesar $0,747 > 0,05$. hal ini berarti **Ha₃ ditolak**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Secara keseluruhan uji hubungan kausalitas seperti yang dihipotesiskan telah selesai dinilai yang kemudian akan dilanjutkan dengan tahap pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini memiliki hipotesis yang akan dijawab melalui uraian hasil berikut:

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng.

Dalam perspektif empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arini (2017) yang melakukan penelitian di CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik dapat memberikat dorongan kepada kakaryawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini mengungkap bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lima faktor-faktor pendukung gaya kepemimpinan dan delapan faktor pendukung motivasi yang diterapkan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng. Faktor pendukung gaya kepemimpinan yang dioperasionalkan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor pendukung motivasi yaitu seperti daya pendorong, kemauan dorongan, kerelaan melakukan suatu, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis dua (H_2) diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan mengakibatkan semakin baik pulakinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri atas indikator seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawabakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perspektif ini sejalan dengan pendapat Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan

yang tinggi. Penting bagi seorang pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada perspektif empiris, hasil ini sejalan dengan penelitian Dalimunthe (2018) yang juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi menemukan hipotesis tiga (H_3), yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor pendukung motivasi seperti daya pendorong, kemauan dorongan, kerelaan melakukan suatu, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan belum cukup mampu meningkatkan kinerja karyawan di UD. Kurnia Genteng.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa diberikannya motivasi kepada karyawan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktifitas dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Dalimunthe (2018) menyebut bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan akan berdampak pada menurunnya karyawan. Seharusnya, semakin baik motivasi yang diberikan seorang pemimpin dapat mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hal tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi tidak mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan.

Dalam perspektif empiris hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herawati dan Ernawati (2020) yang melakukan penelitian di PT. Tae Jong Indonesia dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tampi (2014) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila dicermati perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu bisa terjadi karena objek penelitian yang berbeda. Penelitian Tampi (2014) dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Region Sales Manado) sedangkan penelitian ini dilakukan di UD. Kurnia Genteng. Berdasarkan karakteristik responden, kedua penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda, dimana mayoritas responden dalam penelitian Tampi (2014) berusia dibawah 30 tahun dengan persentasi 65% dan berlatar pendidikan Sarjana dengan persentase 75% dari seluruh responden penelitian. Sedangkan responden dalam penelitian ini 45,4% berusia diatas 40 tahun dengan latar belakang pendidikan 54,5% merupakan tamantan SD. Penelitian Handayani (2010) menunjukkan hasil tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Pratiwi (2009) Tingkat pendidikan berbanding lurus dengan motivasi kerja. Lebih lanjut Pratiwi (2009) menyebut bahwa seorang yang tidak termotivasi hanya

memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Perbedaan karakteristik ini dapat menjadi alasan mengapa hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda.

Perbedaan juga dapat dilihat dari indikator variabel motivasi yang digunakan dalam dua penelitian, penelitian Tampi (2014) menggunakan tiga indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi sedangkan penelitian ini menerapkan delapan indikator yaitu daya pendorong, kemauan dorongan, kerelaan melakukan suatu, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden, indikator yang mendapat skor rendah adalah daya pendorong. Artinya kurang mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk memacu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan kurang merasakan adanya daya pendorong dari pimpinan sehingga kurang tidak mampu meningkatkan kinerjanya.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka pimpinan atau pemilik UD. Kurnia Genteng dapat meningkatkan lagi dalam penerapan gaya kepemimpinannya, diantaranya seperti dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi, pengendalian, bertanggung jawab, dan pengendalian emosi dengan demikian maka kinerja karyawan akan lebih baik dan akan berdampak pada kemajuan usaha UD. Kurnia Genteng.
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dalam kinerja karyawan melainkan tidak signifikan. Oleh karena itu pimpinan atau pemilik UD. Kurnia Genteng harus dapat lebih memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dengan menerapkan beberapa indikator tersebut.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan referensi dan juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan,

kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jurnal Konsep dan Manajemen*. 5 (1). 53-62.
- Hasibuan 2014 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi XVII. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008 , *Pemimpin dan kepemimpinan Apakah pemimpin Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Per Ke Praktik. Revisi III . Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumar, C., Chakravarthy, K., dan Rajesh, K. 2014. A review on absenteeism. *International Journal of Computer and Organization Trends*. 9 (01). 145-152.
- Rivai, Veihzal. 2014 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi keenam. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, Scott dan Bohlander, George. 2010. *Principles of Human Resource, management 15th ed.* Mason, OH: south Western- Cengage Learning.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.