

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG JEMBER**

JIHAD LUTFI*¹

NUNGKY VIANA FERANITA²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

*Email: jbaraja66@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style and motivation have an important role to achieve organizational and corporate goals. Thus, human resources who have obtained the right leadership style and work motivation will experience increased performance from workers. This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on the performance of employees of PT. Indomarco Prismatama Jember Branch simultaneously or partially. The research method uses quantitative methods and the population is employees of PT. Indomarco Prismatama Jember Branch. The sampling technique used accidental sampling with a total of 80 respondents. The method used to perform the analysis is multiple liner analysis using SPSS 22.0 for windows software.

The result of the research is that leadership style and motivation have a simultaneous influence on the performance of employees at PT. Indomarco Prismatama Jember. In addition, leadership style has a significant effect on employee performance, but motivation has no partial effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Keterkaitan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), gaya kepemimpinan, dan motivasi dapat ditinjau dari perolehan hasil yang telah dilakukan oleh para pekerja. Hasil ini berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, hasil dapat dilihat berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sebuah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pola pikir, perasaan, sikap dan perilaku dari para anggota organisasi bawahannya (Tampi 2014). Dalam perusahaan, pemimpin mempunyai peran penting untuk menggapai keberhasilan kinerja dari karyawan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian milik Pratama (2020) menyebutkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan dilakukan dengan baik mampu memberikan dampak

pada peningkatan kinerja para pegawai.

Robbins (2015;127) menyatakan motivasi adalah suatu proses yang berfungsi untuk memberikan penjelasan terkait dengan kegigihan dan keuletan individu dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dalam mencapai tujuan dari organisasi, seluruh karyawan memiliki tuntutan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2020) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan itu semakin tinggi motivasi yang ada di dalam diri seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja dari karyawan tersebut.

PT. Indomarco Prismatama merupakan suatu perusahaan yang beroperasi pada bidang retail modern. Organisasi ini memiliki sejumlah divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa divisi yang ada di dalam organisasi seperti administrasi, *distribution center*, *research and development*, serta SDM. Penelitian ini kita lebih

memfokuskan pada bagian *distribution center* dimana kegiatan yang terjadi di *distribution center* ini yaitu penerimaan barang dari *supplier*, proses *packaging* barang hingga pengiriman barang yang akan dikirim ke gerai Indomaret yang tersebar di Kabupaten Jember, Bondowoso, Situbondo, Banyuwangi, Probolinggo dan Lumajang.

Pada divisi *distribution center* terdapat beberapa bagian yang mana tiap bagian tersebut memiliki tugas tugas yang saling berkesinambungan. *Warehouse* adalah bagian inti di dalam kegiatan yang ada di dalam *distribution center* dimana bagian *warehouse* bertugas untuk melakukan *packaging* ke dalam *container* dan bronjong serta mengantarkan hasil dari *packaging* tersebut sampai kepada pintu-pintu untuk siap dimuat ke dalam truk-truk yang sudah disediakan. Selanjutnya bagian yang bertugas yaitu bagian *issuing* dimana tugasnya yaitu memasukkan hasil yang dikerjakan oleh bagian *warehouse* ke dalam armada truk yang sudah tersedia. Tugas selanjutnya yaitu *driver* yang

bertugas mengantarkan barang-barang tersebut ke beberapa toko yang sudah teregistrasi di dalam truk. Selain itu terdapat bagian *receiving* yang bertugas untuk menerima barang dari *supplier* dan mengecek jumlah data serta fisik barang tersebut sesuai. *Return* yaitu bagian yang menerima barang-barang return baik return dari toko maupun return dari DC sendiri, barang-barang yang di *return* biasanya barang yang mengalami kebocoran, rusak hingga barang yang akan mendekati *expired* untuk selanjutnya dilakukan *return* ke *supplier* ataupun akan dilakukan pemusnahan pada barang tersebut.

Tim *warehouse* yang terdiri dari beberapa tim memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan perusahaan seperti tim rantai, tim mesin, dan tim kurir. Pada bagian tim rantai terdapat beberapa bagian yang terdiri dari zona *Fraction Food*, *Fraction Non Food*, *Bulky Fraction* serta *Bulky*. Zona *Fraction Food* adalah zona yang dalam proses *packaging*-nya item yang akan dikirim ke toko dalam jumlah ecer dan itemnya berupa item-item yang bukan dalam bentuk

makanan seperti sabun, parfum, mainan anak. *Zona Fraction Food* adalah zona yang dalam proses *packaging*-nya berupa item-item dalam jumlah ecer dan item yang terdapat di dalam zona ini adalah item makanan seperti saos, kecap, mie. *Zona Bulky Fraction* adalah zona yang dalam proses *packaging*-nya item yang dikirim dalam bentuk ecer dan karton, baik itu makanan maupun bukan makanan. Selanjutnya, zona *Bulky* yaitu zona yang dalam proses *packaging*-nya dalam bentuk karton baik itu makanan maupun bukan makanan.

Distribution center melakukan proses *packaging* hingga proses pengiriman ke gerai-gerai Indomaret sebanyak 240 toko setiap harinya. Dari pihak manajemen memiliki target dalam proses *packaging* yaitu di bawah 2 menit pertokonya sehingga di dalam 8 jam kerja proses *packaging* tersebut dapat terselesaikan namun target yang ditetapkan oleh manajemen tidak selamanya dapat tercapai karena kenyataannya masih banyaknya

kendala-kendala yang terjadi di dalam proses *packaging*-nya seperti kurangnya sarana yang tersedia. Hal ini menjadi sebuah permasalahan karena target dari pihak manajemen yang kadang tidak sesuai dengan kesediaan dari sarana sehingga menurunkan kinerja dari karyawan. Ketika sarana *container* untuk melakukan *packaging* habis maka di tiap tim menggunakan karton bekas sebagai penggantinya, hal ini sangat tidak efisien baik terhadap waktu dan keamanan dari barang yang dikirim tersebut. Menurunnya kinerja dari karyawan biasanya cukup terlihat ketika menggunakan karton sebagai alat untuk wadah dari hasil *packaging* karena karyawan harus keliling mencari karton yang bagus dan kuat serta cukup untuk memasukkan hasil dari *packaging* tersebut ke dalam wadah tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat (Dessler, 2006) MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Dimana yang dimaksud yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dinyatakan jika MSDM sangatlah penting untuk meraih *goal* organisasi, pegawai dan publik. Jadi, MSDM ialah perancangan, pengorganisasian, pengoordinasian, penyelenggaraan dan pengontrolan akan penyediaan, pengembangan, pemberian *feedback*, pengintegrasian, *maintenance* dan pemisah sumber daya dalam hal untuk meraih *goal* organisasi. Upaya dalam mencapai tujuan organisasi, *probem* yang akan dihadapi manajemen bukan sekedar bahan

mentah, bahan-bahan kerja, mesin produksi, uang dan lingkup kerja saja, tetap juga meliputi SDM yang mengatur faktor-faktor produksi lainnya. Perlu diketahui SDM sendiri termasuk faktor produksi, seperti faktor produksi yang lainnya, merupakan *input* yang kemudian diolah oleh perusahaan dan mengeluarkan hasil yang disebut *output*.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Robbins (2014: 127) mengemukakan pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan ialah cara yang diterapkan untuk melakukan interaksi antara atasan dan bawahannya. Perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran,

perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan kharismatik (Nawawi, 2003:160) bersandar pada karakteristik kualitas kepribadian yang istimewa sehingga mampu menciptakan kepengikutan pada pemimpin sebagai panutan, yang memiliki daya tarik yang sangat memukau, dengan memperoleh pengikut yang banyak (sangat besar) jumlahnya. Terdapat tujuh 7 indikator gaya kepemimpinan kharismatik yaitu percaya diri, memiliki visi dan tujuan ideal, mampu mengungkapkan visi secara gamblang, keyakinan yang kuat terhadap visi tersebut, perilaku yang keluar aturan, agen perubahan dan memiliki kepekaan terhadap lingkungan.

2.3 Motivasi

Roesyadi (2012:24) mendefinisikan motivasi ialah keseluruhan langkah pemberian motif bekerja kepada para pekerja yang sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja dengan secara

ikhlas demi meraih tujuan yang ada di instansi dengan efektif dan efisien. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Penelitian ini menggunakan motivasi berdasarkan Teori Kebutuhan. Prabu (2019:95) mengatakan bahwa motivasi pada para pekerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis atau fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

2.4 Kinerja Karyawan

Robbin (2016 : 260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu

pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Perkiraan tentang pendapatan atas pelaksanaan suatu aktivitas untuk meraih target, tujuan, visi dan misi yang ada di organisasi. Kemudian diakomodasikan melalui tahap perencanaan secara strategis di organisasi. Kinerja diukur dari perindividuan atau segolongan pekerja yang mempunyai kenormalan terhadap kesuksesan yang di nilai sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati oleh organisasi. Tanpa adanya tujuan maupun target yang sudah ditetapkan berdasarkan penilaian, maka kinerja para karyawan di organisasi tidak dapat dilakukan evaluasi jika tidak

ditemukan adanya tolak ukur keberhasilan.

Menurut Anwar Prabu (2019:75) mengemukakan ada beberapa indikator yang mempegaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap.

2.5 Hipotesis

Rumusan selengkapnya hipotesis-hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember.

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember.

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif (kausal). Lokasi penelitian yaitu PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember dengan jangka waktu penelitian selama tiga bulan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2022.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember pada tim *warehouse* sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebesar 80 karyawan.

Sumber data yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner dan

data sekunder dari arsip-arsip organisasi dan sumber-sumber literatur yang memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi serta kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner.

Instrumen penelitian (kuesioner) diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Setelah data terkumpul dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 80 dan besarnya df dapat dihitung $80-2=78$. Dengan $df=78$ dan α (α) 5% diperoleh $r_{tabel} = 0,2199$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan valid. Dari hasil uji validitas, dapat

dilihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

Reliabilitas melalui perhitungan SPSS diukur dengan uji statistik

Cronbach Alpha, variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,068 dan nilai *Asymp. Sig.* = 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah memiliki nilai residual normal.

Uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa penyebaran butiran pada grafik scatterplot dalam kondisi menyebar di atas maupun bawah nilai 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420 atau 42% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 42%.

Sisanya sebesar 58% diberikan pengaruh oleh variabel lain, misalnya kompensasi, kerja sama, kondisi pekerjaan, dan lain-lain.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,854	8,192		2,912	,005
	Gaya_Kepemimpinan	,693	,233	,365	2,931	,004
	Motivasi	,316	,302	,130	1,045	,300

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan analisis regresi berganda yaitu:

$$Y = 23,854 + 0,693X_1 + 0,316X_2$$

- Nilai konstanta positif sebesar 23,854 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember jika variabel independen yakni gaya kepemimpinan serta motivasi tidak ada, berarti nilai estimasi sebesar 23,854.
- Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan positif sebesar 0,693 menunjukkan

apabila terjadi peningkatan dengan satuan variabel gaya kepemimpinan maka terdapat peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,693 satuan. Artinya gaya kepemimpinan yang tepat menimbulkan dampak peningkatan kinerja karyawan.

- Nilai koefisien variabel motivasi positif sebesar 0,316 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan nilai 0,316

satuan. Sehingga semakin karyawan termotivasi, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jember.

5. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $9,962 > 3,98$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$, hal ini berarti H_1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat nilai t dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,931 > 1,668$ dengan nilai signifikansi

sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, hal ini berarti H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk motivasi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,045 < 1,668$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,300 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, hal ini berarti H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Berikut ini merupakan pembahasan dari setiap uji hipotesis yang telah dilakukan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Jember

Hasil studi menunjukkan hipotesis 1 (H_1), yang menyatakan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Jember, diterima.

Apabila ditinjau dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai memegang peranan terpenting dalam memberikan perintah pada pegawai di PT. Indomarco Primatama Cabang Jember terutama di zaman sekarang, dimana seluruh karyawan diperbolehkan untuk menyampaikan aspirasi yang dimiliki. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu melakukan pemberdayaan pada setiap karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Primatama.

PT. Indomarco Primatama Cabang Jember telah menerapkan

kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, PT. Indomarco Primatama Cabang Jember selalu berusaha untuk memberi motivasi kepada para pegawainya. Hal ini dilakukan mengingat adanya motivasi yang tepat, akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

Tjiptono (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gambaran dari perilaku pemimpin saat berinteraksi dengan para karyawannya. Pengertian lain disampaikan oleh Siagian dalam Kartika (2010) yang menyebutkan bahwa motivasi merupakan seluruh proses yang digunakan untuk menumbuhkan semangat bagi para pegawai agar memiliki peningkatan kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Pernyataan tersebut serupa dengan hasil penelitian milik Tampi (2014) yakni gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan dan motivasi yang semakin baik akan

berdampak pada tingginya kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Jember

Hasil studi menunjukkan hipotesis 2 (H_2), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Jember, diterima.

Apabila ditinjau dari fenomena lapangan menunjukkan gaya kepemimpinan karismatik, dimana kepemimpinan ini mampu menerima adanya aspirasi yang disampaikan oleh bawahan supaya mampu meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan mampu tercapai dengan optimal. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah memberi kebebasan karyawan saat bekerja, dengan kebebasan ini akan meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan karyawan. Gaya kepemimpinan sesuai dengan keadaan di lapangan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

di PT. Indomarco Primatama Cabang Jember.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian milik Slamet Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam memberi bimbingan pada karyawan, khususnya saat ini dimana aspirasi dan transparansi memiliki peranan penting. Sehingga, kepemimpinan yang paling penting adalah kepemimpinan yang mampu melakukan pemberdayaan pada karyawan, memberikan motivasi serta mampu menumbuhkan rasa kepercayaan diri saat karyawan melakukan kewajibannya.

Menurut Trang (2013) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif secara signifikan pada kinerja. Pada penelitian milik Permansari (2013) memperoleh hasil bahwasannya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Artinya gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini memperoleh hasil yang serupa dengan teori milik Terry

(2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan pengaruh pada para pekerjanya agar bekerja dengan penuh semangat dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Pengertian lain disampaikan oleh Anoraga yakni kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang diberikan oleh pimpinan untuk memberikan pengaruh pada karyawan dengan komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung. Tujuan adanya kepemimpinan adalah para karyawan memiliki kesadaran untuk melakukan perintah yang diucapkan oleh pimpinan. Selain itu, pemimpin harus mampu menentukan teknik maupun strategi agar dapat menetapkan suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jember

Hasil studi menunjukkan hipotesis 3 (H_3), yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jember, ditolak.

Menurut fenomena di lapangan, motivasi diberikan agar karyawan memiliki keinginan untuk melakukan kinerjanya dengan optimal. Motivasi dilakukan untuk memberikan arahan pada bawahan agar mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu, dengan motivasi mampu memberikan dorongan pada karyawan agar melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga tujuan Motivasi yang tepat mampu memberikan dorongan agar karyawan mampu bekerja produktif dan tujuan dari perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien. Karyawan yang sering memperoleh motivasi akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga terjadi sebaliknya, karyawan yang jarang bahkan tidak pernah memperoleh motivasi akan berdampak pada kinerja yang dilakukan. Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan memberi tunjangan, bonus, penghargaan, jaminan sosial. Dalam hal ini PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jember telah memberikan motivasi kepada karyawan dengan

tujuan para karyawan semakin giat dalam melaksanakan kinerja.

Pernyataan Hasibuan dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal atau bisa dijelaskan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan untuk lebih maju yang sebenarnya kondisi tersebut timbul dalam diri sendiri.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember secara simultan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama cukup mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap).

Hasil penelitian ini didukung penelitian milik Inaray (2016) yang menyebutkan bahwasannya motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado yang berarti meningkatnya maupun menurunnya kinerja karyawan tidak mendapatkan pengaruh dari motivasi.

2. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (percaya diri, memiliki visi dan tujuan ideal, mampu mengungkapkan visi secara gamblang, keyakinan yang kuat terhadap visi tersebut, perilaku yang keluar aturan, agen perubahan dan memiliki kepekaan terhadap lingkungan) cukup mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Jember. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi (kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) belum cukup mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, saran yang dapat diajukan untuk penelitian yang akan datang yaitu penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Inaray, Jelita. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efiseinsi*. Vol. 16. No. 02.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216
- Ragil Permanasari. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANUGRAH Raharjo Semarang, Volume 2, No 4.
- Hersey. 2004. Pola Dasar Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. Manajemen Personalial. Penerbit : BPF E UGM. Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45.
- Tampi, Johannes Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. tahun 2014.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat

- kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa. Edisi Pertama*. Andi. Yogyakarta.
- Widodo, Tri. (2006). *Perencanaan Pembangunan. Aplikasi Komputer (era Otonomi Daerah)*. UUP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Salemba Empat. Jakarta.
- Prama, Guruh Dwi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri*, *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 4 (3).