

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 2, Februari 2020
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA KARYA MANDIRI

Guruh Dwi Pratama
guruh.dwipratama@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Karya Mandiri. Sifat penelitian ini adalah asosiatif (hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Cara penarikan sampelnya adalah menggunakan *sampel jenuh* yaitu berjumlah 120 karyawan pada PT. Garuda Karya Mandiri. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} 7,076 > F_{tabel} 3,95$ yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation simultaneously on the performance of employees of PT. Garuda Karya Mandiri. The nature of this study is associative (relationship), namely research that aims to determine the relationship between two or more variables and use nonprobability sampling techniques. The way to withdraw the sample is to use saturated samples, which amount to 120 employees at PT. Garuda Karya Mandiri. The calculation results obtained by the value of $F_{count} 7.076 > F_{table} 3.95$ which means that the leadership style and motivation influence simultaneously on performance with a significant value of $0.001 < 0.01$. This shows that H_{a3} is accepted which means that leadership style and motivation have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Performance.

I. PENDAHULUAN

PT. Garuda Karya Mandiri yang bergerak dalam bidang jasa pengelola Gedung, Fasilitas dan Kontraktor yang terkemuka dan terpercaya guna memberikan kepuasan *Stakeholder* merupakan salah satu potensi yang besar bagi PT. Garuda Karya Mandiri. Peningkatan hasil kepuasan pelanggan dan Mitra Bisnis yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai

prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Adapun Data Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri Bulan Mei 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri Bulan Mei 2018

No	Unit Kerja	Kode	Tetap	Pkwt	Honor	Jumlah
1	KP	DIR/KOM	4	0	0	4
2	KP	QMR	0	1	0	1
3	KP	QCA	0	1	0	1
4	KP	MCB	0	1	0	1
5	KP	MBD	1	3	0	4
6	KP	MFA	2	6	1	9
7	GITC	BMT	1	9	0	10
8	GSM	BMP	0	14	0	14
9	GMF	BMF	2	11	1	14
10	CARGO	BMC	1	4	0	5
11	GUNSAR	BMG	0	20	0	20
12	KS44	BMS	0	2	0	2
13	A.P 2	TER 1	0	0	23	23
14	BSJCC	JCC	0	1	0	1
15		ATH	0	0	3	3
JUMLAH			11	73	28	120

Sumber : PT. Garuda Karya Mandiri

Dari data table di atas, PT. Garuda Karya Mandiri pada bulan Mei 2018 berjumlah 120 karyawan. Terdiri dari Karyawan Tetap berjumlah 11 karyawan, Karyawan PKWTT berjumlah 73 karyawan, dan Karyawan Honorer berjumlah 28 karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun, menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian, yaitu di PT. Garuda Karya Mandiri. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang tidak mengikuti apel di PT. Garuda Karya Mandiri, karyawan datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari biro kepegawaian bahwa masih ditemukan karyawan yang tidak menuliskan status karyawan sesuai yang seharusnya, masih adanya karyawan yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan karyawan tentang pelatihan yang tidak merata, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian karyawan terhadap organisasi rumah sakit.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan

dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Penguasaan manajerial adalah salah satu indikator gaya kepemimpinan, dengan itu agar karyawan maksimal dalam bertugas perlu diadakan pelatihan atau training secara rutin dan terjadwal, berikut absensi pelatihan yang penulis peroleh dari biro kepegawaian PT. Garuda Karya Mandiri.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Garuda Karya Mandiri Bulan Mei 2018

No	Unit Kerja	Kode	Jumlah Karyawan	Hadir (%)	Tidak Masuk (%)
1	KP	DIR/KOM	4	100 %	0 %
2	KP	QMR	1	100 %	0 %
3	KP	QCA	1	100 %	0 %
4	KP	MCB	1	100 %	0 %
5	KP	MBD	4	96 %	4 %
6	KP	MFA	9	97 %	3 %
7	GITC	BMT	10	94 %	6 %
8	GSM	BMP	14	97 %	3 %
9	GMF	BMF	10	100 %	0 %
10	CARGO	BMC	5	95 %	5 %
11	GUNSAR	BMG	19	100 %	0 %
12	KS44	BMS	2	100 %	0 %
13	A.P 2	TER 1	20	94 %	6 %
14	BSJCC	JCC	1	96 %	4 %
15		ATH	3	100 %	0 %

Sumber : PT. Garuda Karya Mandiri

Berdasarkan data di atas, masih ada beberapa bagian persentase kehadiran kurang dari 100 %. Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja karyawan, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya.

Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Garuda Karya Mandiri yang beralamat di Jl. Petojo Binatu II No.3, RT.2/RW.8, Petojo Utara, Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10130. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Karya Mandiri semua divisi yaitu berjumlah 120 karyawan. Adapun cara penarikan sampelnya adalah menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 120 pegawai pada PT Garuda Karya Mandiri.

Uji Instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multi Kolinearitas, Uji Auto Korelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Sementara Uji Statistik menggunakan Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Signifikansi, menggunakan alat bantu program SPSS versi 22

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Korelasi Berganda

Di bawah ini terdapat tabel yang menerangkan hasil korelasi berganda antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Tabel 4.14 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1

Koefisien Korelasi Berganda

Variabel	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	0,328
Motivasi	

Sumber: Diolah berdasarkan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,328 hal ini menunjukkan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan yang rendah.

2) Uji Regresi Berganda

Di bawah ini terdapat tabel hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3.2

Regresi Linear Berganda

Model	B	Standar Error
Constant	24,258	4,229
Gaya Kepemimpinan	0,283	0,080
Motivasi	0,084	0,084

Sumber: Diolah berdasarkan SPSS versi 22

Dapat dilihat dari tabel 4 hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 22, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 24,258 + 0,283X_1 + 0,084X_2 + 4,229$$

3) Uji Simultan

Di bawah ini terdapat tabel yang menjelaskan hasil perhitungan uji f dengan menggunakan software SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Simultan

Model	Df	F	Signifikan
Regresi	2	7,076	0,001
Residual	117		

Sumber: diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} 7,076 > F_{tabel} 3,95$ yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab ini, penulis akan memaparkan kesimpulan serta saran berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis sebagai pembuktian kebenaran hipotesis. Adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} 7,076 > F_{tabel} 3,95$ yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,01 (1%), maka dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,01 (1%), maka dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,219 $> 0,01$. Maka dengan demikian motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja.

B. Saran

Dengan melihat kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus dapat meningkatkan lagi motivasi masing – masing karyawan, salah satunya dengan memfasilitasi pelatihan (*training*) rutin, dengan demikian kinerja karyawan pun dapat meningkat. Dengan demikian hasil yang didapatkan oleh perusahaan pun dapat lebih baik/meningkat. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan motivasi yang diberikan terhadap karyawan karena motivasi kerja di perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti dengan mengangkat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja. Dan agar dapat menguji variabel motivasi kerja kembali, dikarenakan pada penelitian ini variabel tersebut tidak berpengaruh pada variabel kinerja. Serta dalam membuat kuesioner untuk variabel motivasi disarankan menggunakan teori Frederick Herzberg atau teori motivasi lainnya. Diharapkan pula penyebaran kuesioner ditujukan kepada level karyawan saja, atau dengan kata lain level manager kebawah.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, 2016, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Donni Juni Priansa, 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung
- Handoko T. Hani, 2015. *Manajemen, Edisi 2*. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Riadi, Edi, 2016, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*, Andi, Yogyakarta
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Jakarta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).
- Veithzal, Zainal Rivai. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Rajawali Pers