



## KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PERUSAHAAN KECIL

**Andi Sopandi**

Prodi Manajemen Universitas Pamulang

e-mail: dosen02277@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 11 Juli 2022 Disetujui 23 Agustus 2022 Diterbitkan 25 Agustus 2022	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Kecil. Penelitian Kuantitatif ini menggunakan 73 responden yang merupakan karyawan CV. UPSERVE INDONESIA. Setelah dilakukan analisis regresi diperoleh bahwa pemimpin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.
<b>Kata Kunci:</b> Kepemimpinan, motivasi, Produktivitas kerja, Perusahaan Kecil	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> <i>Leadership, motivation, Work productivity, Small Company</i>	<i>This study aims to determine the effect of partially or simultaneously between leadership and motivation on work productivity in small companies. This quantitative research uses 73 respondents who are employees of CV. UPSERVE INDONESIA. After the regression analysis was carried out, it was found that leadership and motivation had an effect on work productivity, either partially or simultaneously.</i>

### PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi baik yang bersifat formal atau informal, membutuhkan seorang pimpinan yang memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi atau penyemangat kepada para bawahannya untuk bekerja dengan penuh gairah dan kerja keras. Dalam suatu perusahaan poros utama yang sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan adalah kepemimpinan. Selain kepemimpinan yang dapat membuat karyawan berkomitmen dalam pekerjaannya, tentu juga didukung oleh motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi kerja ini karena menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang diinginkan.

Sikap dalam kepemimpinan tersebut berpotensi dapat memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab didalam pekerjaannya. Adapun segala usaha perusahaan di dalam melakukan tindakan dari seorang pimpinan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula yang terjadi pada CV. Upserve Indonesia, dimana masih terlihat kurangnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga

pada gilirannya akan menurunkan tingkat Produktivitas Kerja, hal tersebut bisa dikatakan kurangnya gaya kepemimpinan idiel dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi dapat menentukan perilaku seseorang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Berikut ini kondisi riil hasil penilaian yang dilakukan pegawai dari tingkat manajemen sampai dengan staf bawah CV. Upserve Indonesia berdasar pada data diperoleh informasi bahwa pemimpin kurang memiliki kedekatan kepada pegawai yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar pegawai juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda - beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan CV. Upserve Indonesia, masing - masing karyawan memiliki motivasi dan produktivitas yang berbeda dalam bekerja. Dalam rangka memaksimalkan produktivitas kerja, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan**

Pada dasarnya kepemimpinan (leadership) merupakan proses yang harus ada pada diri manusia, karena kepemimpinan merupakan gaya seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Menurut Suharsaputra (2014:116) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Martoyo (2015:179) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan. Selanjutnya, indikator kepemimpinan yang digunakan mengacu Martoyo (2015:176-179), diantaranya:

1. Kemampuan Analitis  
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan  
Berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian  
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
4. Kemampuan Mendengar  
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

## Motivasi

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*Unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Menurut Amirullah (2013:219) mendefinisikan bahwa Motivasi sebagai pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun extrinsic, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Sedangkan menurut Veithzal (2016:839) menjelaskan bahwa “motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. menurut Suryani (2019:139) Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Selanjutnya, indikator Motivasi yang digunakan mengacu mengacu pada Veithzal (2016:837), diantaranya:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

## Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil kerja dari kemampuan seseorang yang dilandasi dengan sikap mental yang selalu mencari perbaikan dan selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016: 99) produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja bahan, uang) yang dimana produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Sedangkan menurut Marwansyah (2016) produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Selanjutnya, indikator Motivasi yang digunakan mengacu mengacu pada Sutrisno (2016: 104), diantaranya:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegmbangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menentukan sebuah keterangan. Data dikumpulkan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Peneliti membagikan angket kepada karyawan CV. Upserve Indonesia dan diperoleh sebanyak 73 responden. Angket tersebut dibagikan melalui link *google form* dengan teknik *snow balling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.172	4.413		1.172	.245
	X1	.415	.147	.356	2.818	.006
	X2	.441	.155	.359	2.842	.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut: Model regresi yang diperoleh adalah  $Y = 5,172 + 0,415 X1 + 0,441 X2$  Konstanta sebesar 5,172 menyatakan bahwa tanpa Kepemimpinan dan Motivasi, terhadap Produktivitas Kerja tetap terbentuk sebesar 5.172. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,415 Artinya jika variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,415. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,441. Artinya jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,441.

### Uji Koefisien Kolerasi

**Tabel 2 Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.421	5.556

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut maka dapat diinterpretasikan hasilnya yaitu Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki “hubungan kuat” karena diperoleh nilai  $R = 0,661$  dengan rentang interval  $0,41 - 0,70$

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.421	5.556

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan tabel 3 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,437 yang artinya variabel Kepemimpinan dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 43,7%, sedangkan sisanya sebesar 56,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

**Tabel 4 Uji T parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.172	4.413		1.172	.245
	X1	.415	.147	.356	2.818	.006
	X2	.441	.155	.359	2.842	.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 2,818 > ttabel 1,994 maka Ho ditolak, artinya dari uji ini bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. UPSERVE Indonesia. Variabel motivasi kerja memiliki nilai nilai thitung sebesar 2,842 > ttabel 1,994 maka Ho ditolak, artinya dari uji ini bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. UPSERVE Indonesia.

**Tabel 5 Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1791.160	2	895.580	27,143	.000 <sup>b</sup>
	Residual	642.518	59	10.890		
	Total	2433.677	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel. Sebesar 27,143 > 3,13 dengan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil uji Simultan (F) diatas maka terjawab H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian maka diketahui bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. UPSERVE INDONESIA hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2.818 > t_{tabel} 1,994$  dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. UPSERVE INDONESIA hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,842 > t_{tabel} 1,994$  dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. UPSERVE INDONESIA hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} 27,143 > F_{tabel} 3,13$  dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## REFERENSI

- Amirullah, Haris Budiyo. (2013). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bndung. PT Refika Aditama.
- Suryani, Lilis. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sahabat Pena.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.