

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi (Studi Kasus di PT Ketapang Subur Lestari, Field Karusen)

Sugiyatno

Program Studi Manajemen Logistik

Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi – Bekasi

Email : sugiyatno@cwe.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT Ketapang Subur Lestari, Field Karusen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan menggunakan program *software* SPSS versi 15 for windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 16,535 - 1,455X_1 + 3,566X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 71,9% ; dan 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and motivation on the performance of administrative employees at PT Ketapang Subur Lestari, Field Karusen. The data analysis technique used is multiple linear regression and uses the SPSS version 15 for windows software program. The result of data analysis show that the regression equation obtained is $Y = 16.535 - 1.455X_1 + 3.566X_2$. Hypothesis test result show that leadership has a negative and significant effect on employee performance, while motivation has a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test result show that all independent variables have a significant effect on employee performance. The influence of the independent variables (leadership and motivation) on the dependent variable (employee performance) is 71.9%; and 28.1% influenced by other variables outside the variables studied.

Keywords:

Leadership, Work motivation, Employee performance.

Pendahuluan



Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sebuah kinerja bisa mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga pada saat kinerja perusahaan mengalami kemunduran maka ini akan berakibat pada penurunan profit perusahaan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan.

Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan Administrasi di PT Ketapang Subur Lestari, *Field* Karusen selalu melaksanakan apel setiap pagi sebelum bekerja, bersama dengan pimpinan. Pimpinan selalu memberikan arahan kerja, motivasi, dan mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Maka latar belakang dari permasalahan diatas adalah belum adanya evaluasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan terutama pada bagian administrasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT Ketapang Subur Lestari.

Sugiyatno

Pengaruh Kepemimpinan
dan Motivasi terhadap
Kinerja Karyawan
Administrasi (Studi Kasus di
PT Ketapang Subur Lestari,
Field Karusen)

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi di PT Ketapang Subur Lestari.

Metodologi

Objek Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini selama 3 (tiga) bulan yang dimulai tanggal 4 Maret s/d 31 Mei 2019, berlokasi di PT Ketapang Subur Lestari, *Field* Karusen, Desa Simpang Naneng, Kecamatan Karusen Janang, Kabupaten Barito Timur, Provinsi Kalimantan Tengah.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi kantor PT Ketapang Subur Lestari *Field* Karusen yang berjumlah 10 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah 10 orang.

Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Definisi dari setiap variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan menurut Tannebaum dan Schmidt (dalam Amran, 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.
2. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).
3. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui cara:

1. Pengamatan (observasi), yaitu melakukan pengamatan langsung di PT Ketapang Subur Lestari pada bagian administrasi kantor.
2. Studi Pustaka atau dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data-data pendukung untuk penelitian yang merupakan dokumen resmi dari perusahaan.

3. Angket (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian *Likert* dari 1 (satu) sampai 5 (lima) dengan ketentuan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai bobot 1 (satu), Tidak Setuju (S) nilai bobot 2 (dua), Netral (N) nilai bobot 3 (tiga), Setuju (S) nilai bobot 4 (empat), Sangat setuju (SS) nilai bobot 5 (lima).

Sugiyatno

Pengaruh Kepemimpinan
dan Motivasi terhadap
Kinerja Karyawan
Administrasi (Studi Kasus di
PT Ketapang Subur Lestari,
Field Karusen)

Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan merupakan cara yang dilakukan untuk proses pengolahan data yang telah diperoleh. Langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut:

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas yang bertujuan untuk mengetahui kesahihan dari kuisisioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuisisioner yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *corrected item – total correlation*) dengan r tabel. Dengan ketentuan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel) dan tingkat signifikansi 0,05.
 - b. Uji Reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alfa* > 0,60 (Ghozali, 2001).
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui dengan melihat *normal probability plot*, yaitu jika *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, maka data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.
 - b. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *Variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai nilai VIF di antara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Sujarweni, 2015).
 - c. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui

adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan *scatterplot*, tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

d. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin-Watson berdasarkan kriteria (Nachrowi Usman, 2002). Jika angka DW di antara - 2 dan + 2 berarti tidak ada autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaannya sebagai berikut (Sujarweni, 2015):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

di mana:

Y = kinerja karyawan administrasi

a = konstanta

b₁ = koefisien kepemimpinan

b₂ = koefisien motivasi

X₁ = kepemimpinan

X₂ = motivasi

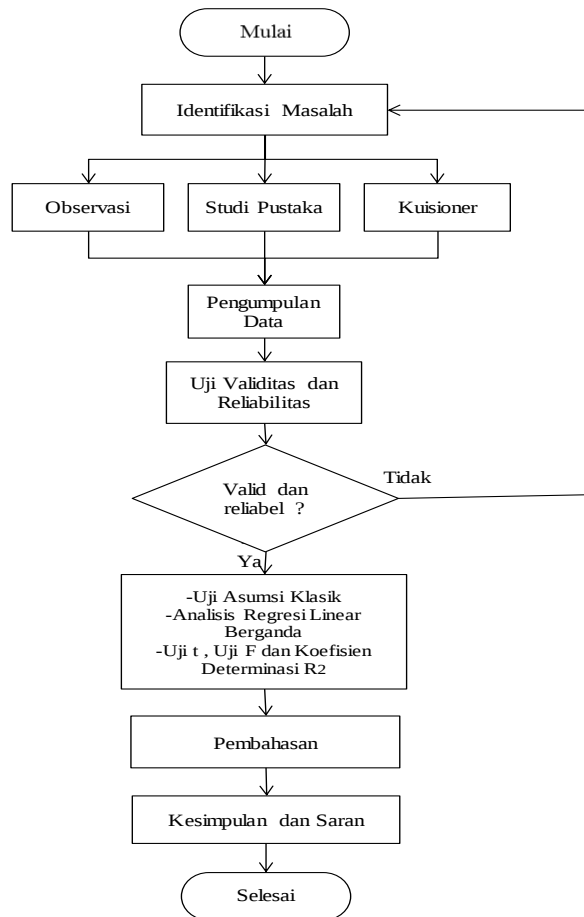
Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

- Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t).
- Pengujian secara Simultan dengan uji serentak (Uji F).
- Koefisien Determinasi (R²).

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara verbal R² digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase variabel total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

Bagan Alir Penelitian

Untuk mempermudah dalam memahami proses penelitian maka dapat dilihat dengan bagan alir pada Gambar 1.



Gambar 1 Bagan Alir Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Responden yang diberikan kuesioner dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi kantor di PT Ketapang Subur Lestari, *Field* Karusen, yaitu Kepala Tata Usaha (KTU), Krani KTU, Krani Teknik, Krani Gudang, Krani Personalia, Kasir, Krani Afdeling I, Krani Produksi, dan Krani Afdeling II. Jumlah responden dalam kuisisioner ini adalah 10 orang.

Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 – 3.

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	3	30%
Perempuan	7	70%
Jumlah	10	100%

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
KTU	1	10%
Krani KTU	1	10%
Krani Teknik	2	20%
Krani Gudang	1	10%
Krani Personalia	1	10%
Kasir	1	10%
Krani Afdeling I	1	10%
Krani Produksi	1	10%
Krani Afdeling II	1	10%
Jumlah	10	100%

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
20 – 25	3	30%
26 – 31	4	40%
32 – 37	1	10%
38 – 43	2	20%
Jumlah	10	100%

Pengolahan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiuner

Hasil uji validitas kuisiuner dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kuisiuner

Item	Item-total Correlation	R _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
GK1	0,968	0,632	Valid
GK2	0,882	0,632	Valid
GK3	0,876	0,632	Valid
GK4	0,910	0,632	Valid
GK5	0,910	0,632	Valid
GK6	0,795	0,632	Valid
GK7	0,771	0,632	Valid
Motivasi			
M1	0,798	0,632	Valid
M2	0,812	0,632	Valid
M3	0,855	0,632	Valid
M4	0,877	0,632	Valid
Kinerja			
K1	0,677	0,632	Valid
K2	0,814	0,632	Valid
K3	0,953	0,632	Valid
K4	0,814	0,632	Valid
K5	0,953	0,632	Valid
K6	0,864	0,632	Valid
K7	0,858	0,632	Valid
K8	0,864	0,632	Valid

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,876; sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah: $Y = 16,535 - 1,455X_1 + 3,566X_2 + e$, yang berarti bahwa:

1. Kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 16,535, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.
2. Gaya kepemimpinan bertanda negatif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 1,455. Artinya, setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 1,455. Nilai signifikan sebesar 0,004 di bawah 0,05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai *t* hitung berada pada daerah *H₀* ditolak dan *H_a* diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan administrasi.
3. Motivasi bertanda positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 3,941. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,941. Nilai signifikan sebesar 0,006 di bawah 0,05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai *t* hitung berada pada daerah *H₀* ditolak dan *H_a* diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi.

Uji Hipotesis

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa nilai *F_{uji}* adalah 8,947, sedangkan nilai *F_(0,05)* sebesar 4,46. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi PT Ketapang Subur Lestari.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan bersifat negatif yang artinya semakin meningkat dan pengaruh yang diberikan, karyawan administrasi akan menurun.

Pengaruh yang diberikan variabel motivasi adalah positif artinya semakin tinggi motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai *R Square* yang didapat sebesar 0,719 atau 71,9% menjelaskan besarnya pengaruh variabel *X* (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel *Y* (kinerja karyawan). Nilai *R Square* di atas

Sugiyatno

Pengaruh Kepemimpinan
dan Motivasi terhadap
Kinerja Karyawan
Administrasi (Studi Kasus di
PT Ketapang Subur Lestari,
Field Karusen)

dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -1,455 dan taraf signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 3,941 dan taraf signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi dengan nilai F hitung 8,947 dan taraf signifikan 0,012 lebih kecil dari 0,05.
4. Persamaan regresi berganda yang didapatkan adalah $Y = 16,535 - 1,455X_1 + 3,566X_2 + e$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan mencapai target dalam pekerjaannya, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena, dalam pembentukan kinerja karyawan yang baik, karyawan harus mempunyai kepribadian ikhlas bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi, maka PT Ketapang Subur Lestari harus selalu meningkatkan motivasi untuk karyawan administrasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Diharapkan kepada manajemen perusahaan agar selalu memberikan motivasi secara terus-menerus dengan menyediakan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan *punishment* kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, dengan tujuan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya.

3. Nilai *R Square* diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Maka disarankan bagi peneliti lainnya agar memperhatikan variabel lain di luar gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sugiyatno
Pengaruh Kepemimpinan
dan Motivasi terhadap
Kinerja Karyawan
Administrasi (Studi Kasus di
PT Ketapang Subur Lestari,
Field Karusen)

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmalana, S. (2008). *Metode dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah (Tesis dan Disertasi)*. Jakarta: Universitas Suryadharma.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirjana, B. R. (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: ANDI.