



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI KARYA KARIMUN

Fauzan Haqiqi¹ Azmi² Roli Sambuardi³ Putria Rahmadani⁴

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Karimun

Email : fauzanhaqiqi.1986@gmail.com¹, Alazzamazmi@gmail.com²,
rolis4mbuardi@gmail.com³, rahmadaniputria02@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tri Karya Karimun adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk rumah tangga, berkedudukan di Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini akan diteliti sejauh mana peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Alasan dilakukan penelitian ini karena selain belum pernah dilakukan penelitian juga karena pihak perusahaan ingin menilai kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Tri Karya Karimun Kabupaten Karimun dengan menetapkan 3 (tiga) variabel penelitian yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Kepemimpinan (X1) dalam penelitian didapati hasil berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,729 dimana $t_{hitung} 1,897 > t_{tabel} 1,729$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kepemimpinan (X1) dalam penelitian didapati hasil berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,729 dimana $t_{hitung} 1,897 > t_{tabel} 1,729$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan semakin pesatnya teknologi dan ilmu pengetahuan pada masa sekarang ini telah membawa pengaruh yang sangat besar dan kompleks di dalam perusahaan maupun usaha jasa atau *public service*. Hal tersebut membawa tingkat kesadaran konsumen semakin tinggi terutama dalam menilai mutu suatu produk, padahal suatu perusahaan maupun usaha bidang lainnya didirikan tentunya disertai dengan harapan bahwa perusahaan akan berkembang dan mendapatkan tempat dilingkungan masyarakat

PT. Tri Karya Karimun adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk rumah tangga, berkedudukan di Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Dalam aktivitas sehari-hari, PT Tri Karya Karimun mempunyai 22 orang karyawan yang terdiri dari 1 (satu) orang pimpinan, 2 (dua) orang supervisor dan 20 (dua puluh) orang karyawan. Dalam penelitian ini akan diteliti sejauh mana peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Alasan dilakukan penelitian ini karena selain belum pernah dilakukan penelitian juga karena pihak perusahaan ingin menilai kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan

kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Rendahnya kualitas pendidikan banyak diakibatkan oleh rendahnya kualitas karyawan maka salah satu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan tersebut diperlukan peran yang besar dari pengawas pendidikan untuk secara aktif dan reaktif membantu dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar dan meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Karyawan sebagai individu pada dasarnya memiliki energi psikologis, bila dapat disalurkan akan dapat meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara memberi peluang bagi individu-individu tersebut untuk mewujudkan kebutuhan-kebutuhan individu mereka. Berdasarkan kenyataan inilah, para karyawan mempunyai suatu kebutuhan yang bersifat material dan inmaterial serta kebutuhan yang bersifat psikologis. Sebagaimana diketahui bahwa suatu organisasi akan berhasil melaksanakan program-program apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini tidak lepas dari

motivasi yang timbul baik dari dalam diri masing-masing individu maupun dari luar individu tersebut.

Disamping motivasi yang timbul dalam melakukan tugas-tugasnya, hal lain yang tak lepas dari pemantapan sumber daya manusia pendidik adalah karakteristik individu yang melekat pada masing-masing individu itu sendiri. Berbagai macam karakter manusia sebagai individu ini tentunya akan membentuk sikap dan perilaku di dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi yang diikutinya

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajiban di perusahaan sangat tergantung dari kesediaan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara maksimum, dengan menjauhkan diri dari hal-hal yang mengganggu pekerjaan tersebut seperti mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok, Selanjutnya akan disampaikan beberapa definisi kedisiplinan kerja yang merujuk dari pakar manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2003:193) menyatakan bahwa “ Meskipun masih banyak lagi definisi-definisi atau pengertian-pengertian kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli lain, namun demikian pada dasarnya definisi-definisi tersebut mempunyai kesamaan konseptual, yaitu kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau suatu aktivitas kegiatan untuk mempengaruhi dan

mengarahkan orang lain / bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian pengertian kepemimpinan ini bisa timbul di mana saja, asalkan terpenuhi unsur-unsur kepemimpinan. Adapun unsur-unsur kepemimpinan yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya orang yang dipengaruhi
- b. Adanya orang yang mempengaruhi
- c. Orang yang mempengaruhi mengarahkan untuk pencapaian tujuan tertentu.
- d. Orang yang dipengaruhi mengikuti dan menjalankan petunjuk, arahan dan pembinaan dari orang yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Ki Hajar Dewantara sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Ing ngarso sung tulodho (di depan menjadi tauladan)
- b. Ing Madya mangun karsa (di tengah memberi motivasi)
- c. Tut wuri handayani (di belakang memberi kekuatan).

Keseluruhan sifat-sifat tersebut merupakan kelebihan-kelebihan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya.

.KepemimpinanKepemimpinan sebagai suatu faktor yang harus diketahui dalam kinerja karyawan karena dapat mengetahui tenaga kerja yang berbakat untuk memimpin serta memotivasi bawahannya agar bekerja lebih giat. Kualitas kerjaKualitas kerja ini menjadi salah satu factor yang dapat mengetahui seorang karyawan bisa mencapai standar kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepadanya.

Kemampuan teknis Apakah karyawan mempunyai kemampuan teknis mengenai pekerjaan yang menjadi tugasnya, dikarenakan hal tersebut pun terkait tentang kualitas pekerjaan dan kecekatan karyawan dalam membereskan pekerjaannya. Inisiatif Apakah karyawan mampu membuat perencanaan pekerjaan tanpa diberikan tugas kerja kepadanya.

2.2. Motivasi

peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam dirinya dan lingkungan sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.

Amstrong (2018: 68) mengartikan motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Salah satu bentuk upaya mendorong para karyawan untuk berprestasi yang lebih baik adalah dengan jalan memberikan motivasi secara langsung kepada karyawan tersebut. Dalam kaitannya dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh

pemimpin ini berikut dapat dikemukakan beberapa teori yang ada hubungannya dengan pemberian motivasi.

pemberian motivasi dikatakan berhasil apabila dalam melaksanakan pekerjaan para bawahan merasa puas dengan apa yang dilaksanakannya, kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dicapai manakala dalam pekerjaan tersebut terdapat:

- a. Otonomi untuk bertindak
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan untuk keberhasilan pekerjaan
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

Motivasi menurut (Siagian, 2018 : 5) diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Kinerja sebagai hasil yang sudah dijadikan ketetapan yang sudah tersepakati bersama dalam suatu periode dan harus direalisasikan. Kinerja menjadi unsur krusial di mana individu harus menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya di perusahaan

2.3. Kinerja

Pencapaian kinerja karyawan suatu perusahaan mampu terealisasi dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi

yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab atau risiko akan menambah semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi menjadi hal krusial yang harus diberikan kepada karyawan sehingga ke depannya mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin, dan tujuan perusahaan pun akhirnya bisa diraih. (reymon) ada hakikatnya, SDM mengacu pada pekerja di suatu organisasi yang statusnya sebagai penggerak, pemikir, perencana dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan bisa ditilik dari kapabilitas perusahaan dalam mememanajementi

Kinerja karyawan diterjemahkan dari bahasa inggris yaitu *employee performance* yang berdefinisi dari kemajuan seseorang secara keseluruhan semasa kurun waktu yang sudah ditentukan selama melakukan pekerjaan dipertimbang oleh berbagai hal, misalnya standar keberhasilan kerja, sasaran dan standard yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah dijanjikan secara kebersamaan. Kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai selamasatu periode dengan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi tersebut dengan kapasitas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas

Hal tersebut sungguh berguna untuk penilaian kinerja karyawan secara efektif.

III. Metodologi Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah karyawan PT Tri Karya Karimun sebanyak 22 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang, hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Penelitian ini dilakukan pada PT Tri Karya Karimun Kabupaten Karimun dengan menetapkan 3 (tiga) variabel penelitian yaitu

1. Kepemimpinan (X1)
2. Motivasi (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

3.2. Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tri Karya Karimun sebanyak 22 orang. sumber data primer berdasarkan dari kuisioner yang peneliti berikan dan wawancara yang dilakukan peneliti. Jumlah pertanyaan di dalam kuisioner sebanyak 20 butir pertanyaan yang mewakili setiap variabel (Fauzan et, al)

3.3. Teknis Analisis data

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan. Uji

realibilitas, Uji hipotesis dimana menggunakan regresi linier sederhana, uji regresi, Uji Hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi. Metode analisa data menggunakan alat bantu berupa SPSS 21.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan PT Tri Karya Karimun

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	12 orang
Perempuan	10 orang
Total	22 Orang

Sumber : PT Tri Karya Karimun

Uji Validitas

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	nilai		Keterangan
	r hitung	r tabel	
P1	0.448		Valid

		0.444	
P2	0.480	0.444	Valid
P3	0.455	0.444	Valid
P4	0.476	0.444	Valid
P5	0.479	0.444	Valid
P6	0.455	0.444	Valid
P7	0.479	0.444	Valid
P8	0.496	0.444	Valid
P9	0.581	0.444	Valid
P10	0.490	0.444	Valid
P11	0.479	0.444	Valid
P12	0.494	0.444	Valid
P13	0.694	0.444	Valid
P14	0.470	0.444	Valid
P15	0.455	0.444	Valid
P16	0.686	0.444	Valid
P17	0.800	0.444	Valid
P18	0.490	0.444	Valid

P19	0.491	0.444	Valid
P20	0.469	0.444	Valid

Dalam pengujian sautu instrument penelitian, di gunakan uji validitas dimana mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang di sebarakan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan product moment dengan taraf signifikan 0.05% dan derajat kebebasan (df) N-2, artinya jumlah responden sebanyak 22 Orang dikurangi 2 $32-2 = 20$ orang responden. Dari table produk moment di dapat nilai r Tabel sebesar 0,444. Dari hasil olah data melalui SPSS 21 didapati bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 20 tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel pada taraf signifikan sebesar 0,05%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	B
1 (Constant)	30,763
Kepemimpinan	4.786
Motivasi	5.908

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 21

Dari tabel 4.3 diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 30.763 + 4,786X_1 + 5.908X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta adalah positif sebesar 30.763 artinya adalah jika variabel kepemimpinan dan motivasi sama dengan 0, maka nilai dari Kinerja karyawan (Y) adalah 30.763
- b. Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 4.786 jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 4.789. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan Kinerja karyawan
- c. Koefisien regresi Motivasi (X_2) adalah sebesar 5.908 jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel motivasi mengalami kenaikan , maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 5.908 . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 4.4
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	30,763	50.897	2,878	,001
Kepemimpinan	4.786	3.454	1,897	,005
Motivasi	5.908	3.854	2,,843	,234

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : *Data olahan SPSS 21,*

1. Uji parsial pertama terhadap variabel Kepemimpinan (X1) dalam penelitian didapati hasil berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,729 dimana t_{hitung} 1,897 > t_{tabel} 1,729, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji parsial kedua terhadap variabel Motivasi (X2) dalam penelitian didapati hasil berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,843 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,729 dimana t_{hitung} $2,843 > t_{tabel}$ 1,729, dengan tingkat signifikan sebesar 0,234 yang lebih besar dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.5
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	4,115	,031 ^b
Residual		
Total		

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data olahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai F hitung sebesar 4,115 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ atau F hitung = $4,115 >$ dari F tabel = 2.120 Maka dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Karya Karimun .

V. PENUTUP

Dari hasil penelitian diatas dapat di ambil beberapa buah kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari sebuah penelitian. Berikut kesimpulan dari penelitian ini

1. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas menggunakan product moment dengan taraf signifikan 0.05% dan derajat kebebasan (df) $N-2$, artinya jumlah responden sebanyak 22 Orang dikurangi $2 \quad 32-2 = 20$ orang responden. Dari table produk moment di dapat nilai r Tabel sebesar 0,444. Dari hasil olah data melalui SPSS 21 didapati bahwa selurh pertanyaan yang berjumlah 20 tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel pada taraf signifikan sebesar 0,05%.
2. Uji parsial pertama terhadap variabel Kepemimpinan (X1) dalam penelitian didapati hasil berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,729 dimana $t_{hitung} \quad 1,897 > t_{tabel} \quad 1,729$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari $\alpha \quad 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa varaiabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Uji parsial kedua terhadap variabel Motivasi (X2) dalam penelitian didapati hasil berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai

t_{hitung} sebesar 2,843 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,729 dimana t_{hitung} 2,843 > t_{tabel} 1,729, dengan tingkat signifikan sebesar 0,234 yang lebih besar dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Diperoleh nilai F hitung sebesar 4,115 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031 < 0,05 atau F hitung = 4,115 > dari F tabel = 2.120 Maka dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Karya Karimun .

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

Amstrong, Michael, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Eltex Media Computindo, Jakarta.

Chang, D., & Wasiman, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).

Fauzan Haqiqi. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS KARIMUN. *Rekaman : Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 61 - 67. Retrieved from

<http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/36>

- Haqiqi, F. (2019). PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS KARIMUN. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(3 Sept), 377 - 384. Retrieved from <https://ejournal.ymbz.or.id/index.php/KIB/article/view/98>
- Khosasih, A., & Raymond, R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JOVAN TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Sambuardi, R., Haqiqi, F., & Azmi. (2020). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(2), 110-120. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i2.25>
- Siagian, Sondang P, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.