

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PT MITRA FAJAR SELARAS

Prasastiara Eka Marsella¹, Jerry Logahan²
prasastiara@gmail.com¹
Institut Bisnis & Multimedia asmi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan marketing PT Mitra Fajar Selaras. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 30 karyawan marketing PT Mitra Fajar Selaras. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik sampling yang dipakai adalah sampling jenuh dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE MARKETING PT MITRA FAJAR SELARAS

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership style and work motivation on the marketing performance of PT Mitra Fajar Selaras. Data collection was carried out through questionnaires and carried out on 30 marketing employees of PT Mitra Fajar Selaras. Data analysis in this study uses SPSS version 22. The sampling technique used is saturated sampling and data testing techniques used in this study include validity testing, reliability testing with Alpha Cronbach. Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that leadership style has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance and leadership and motivation styles have a positive effect on employee performance.

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut

merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja

sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Wibowo, 2018)

PT Mitra Fajar Selaras merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Distributor Alat Kesehatan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2009 dan bekerja sama dengan dokter dan Rumah sakit swasta maupun Rumah sakit Negeri di seluruh Indonesia. Dalam hal ini produk yang ditawarkan merupakan produk Import .

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Mitra Fajar Selaras yang berlokasi di Jakarta Timur karena disini pusat kegiatan pendistribusian dilakukan. Membahas mengenai Kepemimpinan, mencoba mengamati kepemimpinan yang ada di kantor PT. Mitra Fajar Selaras oleh seorang Manager yang membawahi 70 orang karyawan membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga PT. Mitra Fajar Selaras dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang membuat kinerja kerja karyawan pun meningkat dengan baik serta menciptakan pelayanan yang maksimal kepada customer yang memesan atau menggunakan produk dari perusahaan PT. Mitra Fajar Selaras.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2005 dalam Suranta, 2008). Secara spesifik seorang pemimpin sebisa mungkin lebih mengenal dan memahami kondisi dari para karyawan. Dengan seperti itu berdasarkan analisis peneliti dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Selain itu terdapat faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Tampubalon (2007) yaitu motivasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang

mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Setiap perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasamana yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan (handoyo, 2013). Salah satu dampak dari individu yang memiliki motivasi rendah yaitu merasa bahwa pekerjaan itu tidak menarik atau membosankan. (handoyono, 2015). Suparyadi (2015) menjelaskan ciri-ciri lain dari karyawan yang tidak termotivasi, antara lain; kinerjanya rendah karena tidak puas, motivasi rendah, komitmen organisasi rendah, dan selalu menunggu perintah atasan atau suka mangkir. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Fenomena dari kurang adanya motivasi kerja terlihat di PT. Mitra Fajar Selaras. Dari hasil observasi, terdapat beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja dan absen marketing yang banyak terlambat pada jam masuk kerja. Hal tersebut berimbas pada pencapaian target marketing dari 2016-2018. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Mitra Fajar Selaras".

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan

memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan marketing PT. Mitra Fajar selaras.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif . Metode penelitian kuantitatif adalah cara memperoleh ilmu atau memecahkan masalah yang dihadapi dan dilakukan secara sistematis dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka (Nasehudin, 2012)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek / Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2013 : 119).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing pada kantor PT. Mitra Fajar Selaras yang berjumlah 30 orang.

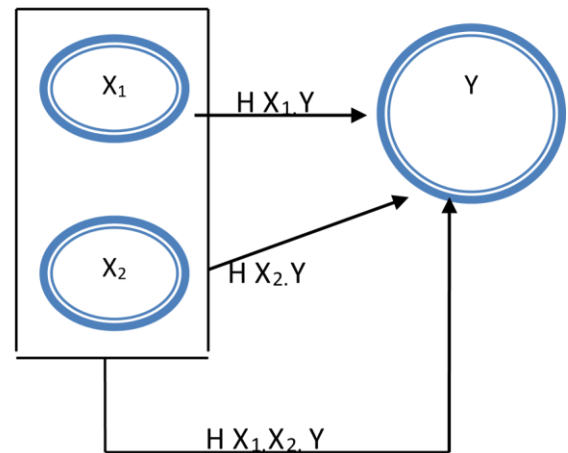
Sampel adalah: bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini digunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, dimana menurut teori Gay yaitu minimum pengambilan sampel sebanyak 30 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang diwakili oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), Sedangkan variabel tidak bebas adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun model yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Model Penelitian

Gambar 1. Model penelitian di atas:

1. Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing (Y).



Sumber : Peneliti (2018)

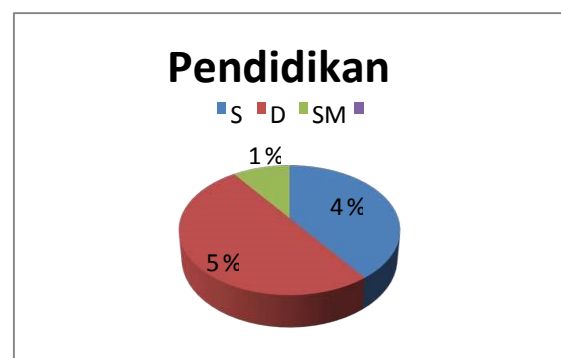
2. Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan marketing (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 2. Distribusi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

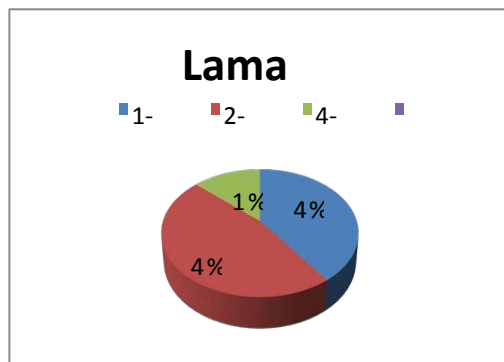
Berdasarkan Diagram menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 15 orang atau 50% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mitra Fajar Selaras sebagian besar memiliki pendidikan D3. Hal ini disebabkan karena untuk pekerja di bagian Marketing tidak dibutuhkan pendidikan tinggi dan tidak ditentukan jurusan akademiknya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lamanya bekerja di perusahaan dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan loyalitas seseorang dalam bekerja. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 3

Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja

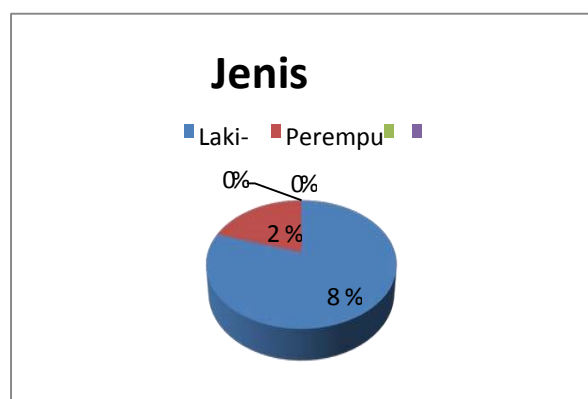


Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Diagram 4.2 menunjukkan data bahwa rata-rata lamanya responden bekerja yang terbanyak adalah 2-4 Tahun sebesar 47%, sedangkan 1-2 Tahun sebesar 40 % dan paling sedikit rata-rata lama responden bekerja 4-6 tahun sebesar 13%. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Gambar 4.3 Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan diagram 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (80%) dibanding perempuan yang hanya 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Mitra Fajar Selaras. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh 79% terhadap kinerja karyawan, terdapat korelasi yang positif artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama bisa meningkatkan kinerja karyawan selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan gaya

kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama perlu diperbaiki .

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh 64% terhadap karyawan artinya terdapat korelasi yang positif sehingga untuk meningkatkan kinerja maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan pada indikator penekanan tugas, penekanan efisiensi kerja, pendiskusiannya kerja, menjalin hubungan yang baik, dan pendiskusiannya permasalahan pekerjaan.

2. Motivasi berpengaruh 65,5% terhadap kinerja karyawan terdapat korelasi yang positif artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu motivasi dengan memperhatikan kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan, menurunnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian motivasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. (Fahmi, 2014)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan uji parsial gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Berdasarkan uji parsial motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Fahmi, Ferdinand. (2014). *Kinerja Karyawan*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fuad Mas'ud.(2004). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan", Thesis, Universitas Sumatera Utara.
<http://library.usu.ac.id/download/fe/tesis-ahmad%20fadli.pdf> akses 13 Agustus 2018
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. Hani.(2012). *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hodijah, S., & Suryadi, E. (2018). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan (studi kasus pt

- framed recindomas sejahtera). *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2).
- Malthis, R.L dan Jackson.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.Jakarta.
- Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Mintarsih -, Yuni Anisya. (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian pengadaan barang pada pt. indomarco prismaatama (indomaret group). *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Nasehudin, Toto Syatori.(2012). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV Pustaka Setia
- Nurdin, A., & Gulo, S. (2016). Kajian operasional peralatan bongkar muat guna peningkatan kualitas pelayanan pelanggan depo container pt. tanto intim line jakarta. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Pakpahan, M., & Mukti, F. R. (2016). Pengukuran kinerja melalui peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosari, Reni. (2005). Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109. Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan
- Siagian, Sondong. P.(2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. (1996).
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Supriatna, Anugrah .(2013). *Kepemimpinan dan kinerja kerja*. Salemba Empat. Jakarta.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

- Karyawan Perusahaan Bisnis.
Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Sutikno (2014). *Gaya Kepemimpinan*. Salemba. Jakarta
- Sutrisno. (2013). Motivasi kerja. Bandung: CV Alfa Beta
- Tampubolon, Biatna. D.(2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah
- Thoha, Gari .(2013). kepemimpinan. PT PT Indeks Kelompo GRAMEDIA. Jakarta
- Tika, P.(2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo.(2016). Penilaian kinerja karyawan. PT Rineka Cipta. Jakarta