

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA CV. GRAHA INDAH SARI

Rikkie Dekas¹

¹Dosen Universitas Sumatera Selatan

rikkie.dekas@gmail.com

Abstract

The influence of leadership style on employee motivation on CV. Graha Indah Sari" The research problem is as follows: Does leadership style influence employee motivation on CV. Graha Indah Sari? While the purpose of this research is to know and analyze about: Effect of leadership style on employee motivation on CV. Graha Indah Sari. The research design used is associative research, which is to see the influence and relationship between independent variables consisting of: leadership style (X) with the dependent variable namely employee motivation (Y), and to test the hypotheses that have been formulated. The population in this study were employees of CV. Graha Indah Sari with 24 employees. Because the population is less than 200 people, the entire population will be used as research respondents. The research results obtained are 1). The relationship between leadership and employee motivation on CV. Graha Indah Sari is very close. 2). Leadership has a significant effect on motivation. This value is shown from the hypothesis test by using the r test, where the value of sig.r is greater than the value of r table which means the hypothesis that the motivation influences the leadership of the employee on CV. Graha Indah Sari is significant.

Keywords: Leadership, motivation

Abstrak

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari" Masalah penelitian ini sebagai berikut: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, yaitu untuk melihat pengaruh dan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari : gaya kepemimpinan (X) dengan variabel terikat yaitu motivasi Karyawan (Y), serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Graha Indah Sari dengan jumlah karyawan 24 orang. Karena populasi kurang dari 200 orang maka keseluruhan populasi akan digunakan menjadi responden penelitian. Hasil penelitian yang di dapat adalah 1). Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah sangat erat. 2). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Nilai ini ditunjukkan dari uji hipotesis dengan menggunakan uji r, dimana nilai sig.r lebih besar dari nilai r tabel yang berarti hipotesis yang menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan Karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah signifikan.

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi

PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu



Kepemimpinan Seorang pimpinan dapat mendorong bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan pekerjaan. Sehingga kepemimpinan seorang pimpinan ini akan mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan dalam pekerjaan.

Untuk mewujudkan motivasi karyawan yang baik maka diperlukan kepemimpinan yang kuat dan sesuai tuntutan profesionalnya dari seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pengelola terdepan yang memutuskan setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam proses mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam instansinya. Supaya dapat meningkatkan motivasi karyawan maka seorang pimpinan harus dapat menciptakan iklim komunikasi yang baik di lingkungan Perusahaan. Komunikasi dalam organisasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Bila perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota itu terpenuhi maka mereka akan merasa puas dalam bekerja dan akan memberikan kinerja yang baik pula. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mampu mengarahkan maka pimpinan harus mempunyai sifat kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik, sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Kondisi yang ada di CV. Graha Indah Sari sering kali terjadi kesalahan komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga hasil kerja menjadi kurang baik. Selain itu juga sering kali terlihat karyawan yang bekerja kurang bersemangat jika tidak ada pimpinan di tempat, tetapi jika ada pimpinan maka karyawan terlihat giat bekerja. Dengan kondisi ini maka pimpinan harus dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik dan memberikan perhatian sehingga bawahan akan merasa diperhatikan. Pimpinan harus mempunyai ketrampilan dalam memotivasi bawahan untuk bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan baik. Berdasarkan latar belakang ini peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari”.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Gorda; 2006: 157), mendefinisikan Kepemimpinan adalah sifat, karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas



dan tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Goerge R. Terry (Miftah 2004: 259) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dari aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu anggota terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Robbins,(2006;413), menguraikan bahwa kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Tujuan perorangan tersebut mungkin bersamaan atau mungkin pula berbeda dengan tujuan organisasi. S

Menurut Kartono (2010: 34) pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Horse yang di kutip oleh H.Suwanto (2011:157) macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

- a) Gaya Kepemimpinan Direktif yaitu kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.



- b) Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung yaitu gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- c) Gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi yaitu gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Sedangkan menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

- a) Gaya persuasive, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
- b) Gaya Refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c) Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
- d) Gaya Inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e) Gaya investigative, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.
- f) Gaya Inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g) Gaya Motivasi yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.
- h) Gaya Naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

- 
- i) Gaya Edukatif yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.
 - j) Gaya Retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterlamiplan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Sardiman (2012: 75) motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin memiliki sesuatu, dan apa bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka tersebut . Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh oleh faktor luar tetapi motivasi itu tumbuh dari seseorang .*Robbin* (2007: 222) mendefinisikan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mecapai tujuan. *Vidhzal* (2009: 837) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan dorongan dari dalam (interval drive) yang menyebabkan seseorang berperilaku sepertiapa yang mereka lakukan.

Motivasi merupakan faktor yang sangat esensialdalam manajemen SDM karena sangat erat hubungannya dengan masalah pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2005: 61) membagi prinsip motivasi menjadi lima macam yaitu : 1) prinsip partisipasi, 2) prinsip komunikasi, 3) prinsip mengakui andil bawahan, 4) prinsip pendelegasian wewenang, dan 5) dan prisip memberikan perhatian.

Menurut Hasibuan (2008: 78) terdapat dua metode dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Metode langsung , merupakan materil atau non materil yang diberikan

Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah pemberian ruang kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.



Jenis-jenis Motivasi

Menurut Frandsen (Sardiman, 2012: 87), Jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Cognitive Motives*, motif ini menunjukkan gejala instrinsic, yaitu yang menyangkut kepuasan individual. Kepuasan individual yang berada didalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental.
- 2) *Self-expression*, yaitu penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia, yang penting bahwa kebutuhan itu tidak hanya sekedar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu itu terjadi tetapi juga mampu membuat suatu kejadian. Dalam hal ini seseorang memiliki aktualisasi diri.

Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor . Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor-intern dan ekstern yang berasal dari karyawan , Sutrisno (2009: 116). Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu 1) Keinginan untuk dapat hidup, 2) Keinginan untuk dapat memiliki, 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dan 5) Keinginan untuk berkuasa.

Teori-teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam bukunya *Motivation and Personality* (2009: 103) Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada tingkatan atau hierarki (*hierarki of needs*) yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan primeryang merupakan kebutuhan nyata, bahkan semenjak orang masih dalam kandungan ibunya sampai berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki liang kubur . Cotoh kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan sandang pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan keamanan tidak hanya menyangkut keamanan fisik ditenpat kediaman, dipemukiman, dalam perjalanan dan ditempat pekerjaan, akan tetapi menyangkut keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti mendapat perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui pengenaan sanksi, apalagi memutuskan hubungan kerja.
- 3) Kebutuhan Sosial, manusia adalah sebagai makhluk sosial dibutuhkan penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerjasama dalam organisasi. Dengan demikian walaupun anggota organisasi harus bersaing dalam hasil



pekerjaannya, namun persaingan yang terjadi harus berupa persaingan yang sehat, dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan yang sinergi.

- 4) **Kebutuhan Harga Diri**, memuaskan kebutuhan yang mencerminkan pengakuan atas harkat, martabat dan harga diri dari bawahan. Pemuasan kebutuhan itu umumnya tercermin pada simbol-simbol seperti tanda pangkat, tanda jabatan, tanda penghargaan, tanda jasa dan lain-lain. Semakin tingginya jabatan seseorang dalam organisasi, makin banyak simbol-simbol statusnya. Sepanjang pemenuhan kebutuhan tersebut masih dalam batas-batas kemampuan organisasi dan sesuai dengan budaya organisasi, hal tersebut harus dilakukan karena merupakan faktor motivasional yang kuat.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, kebutuhan Aktualisasi diri merupakan perwujudan yang paling nyata dan menonjol adalah kesempatan untuk menimbah ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan yang baru baik didalam negeri maupun diluar negeri.

Teori motivasi menurut Douglas dalam Sondang (2009: 106) menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa dalam menghasilkan sesuatu. Para bawahan seperti ini dikategorikan sebagai manusia "X". Asumsi kedua bahwa ada juga bawahan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri. Para bawahan seperti ini dikategorikan sebagai manusia "Y". Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas manusia "X" adalah memberikan imbalan yang disertai ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan lebih baik, maka akan diberikan sanksi organisasi.

Teori motivasi selanjutnya adalah teori Evaluasi Kognitif. Menurut Jordan dalam Sondang (2009: 109) mengatakan pengaruh motivasi instrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Motivasi instrinsik seperti keberhasilan, tanggungjawab yang lebih besar, dan kemahiran tidak berkaitan langsung dengan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti penghasilan, promosi, supervisi yang baik, dan kondisi fisik tempat kerja yang menarik. Teori ini menekankan apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi instrinsik melemah.

Teori Herzberg (*the factor motivation*) (Rusdy 2009: 233) menetapkan dua kelompok faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu (1) Faktor motivator (*motivator factor*) meliputi kemajuan, perkembangan, dan tanggungjawab serta penghargaan prestasi; (2) Faktor yang terdiri dari kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja kelompok kerja dan gaji.



complicate the situation, interview confirmed that all vendors in public area agreed on their vending location is strategic, lucrative, and worth safeguarding at all cost. The complication grows more intense as the street vendors move inward the street, especially during duku and durian harvest season. The reason is for customer convenient to pick and grab the produce, and limited space available to set up stall, since the space is already occupied by permanent street vendors.

The situation is less complicated in Taman Kota (Town Square), where the street vendors in general only cramped the sidewalks, and the operation hour is strictly supervised. They usually begin operation at afternoon and close at midnight. Street vendors in Taman Kota are more organized, but still it squeezes traffic, because the street is exploited for parking lot. The customers in Taman Kota is not segmented into social class, typically street vendors are not only selling foods and beverages, but serving dine-in as well; not to mention Taman Kota also plays a part as popular social gathering public area in Baturaja.

Citimall Baturaja also lures local people, native or non-native, to start up business in the vicinity or inside the shopping mall. Informal business vendors or merchant inside the shopping mall are having good and protective environment to operate their business; therefore, it can be considered as border line between informality and formality. There are three sections of shopping mall surveyed in this research, *i.e.*, food court, passage ways, and atrium. Interview confirmed that location in three sections of shopping mall is strategic and lucrative for business, since it is located on the ground floor. The vendors in shopping mall are considered as legal tenant and unique, therefore they cannot be classified as fully-informal business, and play a part as border line between informal and formal business enterprise. The restraining factor is that to start-up a business in shopping mall requires more capital than on the street side. The following chart presents capital requires to start-up an informal business in Baturaja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian regresi dan korelasi. Penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di CV. Graha Indah Sari. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan CV. Graha Indah Sari digunakan pendekatan korelasi *product moment*. Lokasi penelitian yaitu CV. Graha Indah Sari yang beralamat di Ji. Letnan hadin No. 2040 Palembang. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai bulan Juni 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Graha Indah Sari Palembang yang berjumlah 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random*



sampling. Dengan menentukan ukuran sampel menggunakan taraf kesalahan 5% yang berarti sampelnya adalah 24 karyawan sebagai responden. Penarikan sampel yang menjadi responden dilakukan pada bulan Mei 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data hasil pengolahan kuesioner di dapat distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kepemimpinan dan motivasi di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

| Pertanyaan | Rata-rata |
|---|-----------|
| Pimpinan dapat mengarahkan perilaku bawahan yang membangkitkan emosi yang baik dalam bekerja | 3,79 |
| Pimpinan dapat mengidentifikasi dengan baik kebutuhan bawahan yang dipimpnannya | 2,96 |
| Pimpinan selalu ingin mengetahui apa yang menjadi kendala bawahan dalam bekerja | 3,96 |
| Pimpinan harus dapat membangkitkan semangat kerja bawahannya | 4,33 |
| Pimpinan harus dapat memotivasi bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan | 4,13 |
| Pimpinan mampu yang meningkatkan kesadaran bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan | 3,71 |
| Pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik | 3,63 |
| Pimpinan dapat mengarahkan persepsi bawahan terhadap suatu pekerjaan yang baru sesuai dengan apa yang diinginkan | 4,29 |
| Pimpinan dapat memberikan persepsi positif bagi bawahannya | 4,38 |
| Pimpinan mampu mempengaruhi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 3,91 |
| Pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan | 4,21 |
| Pimpinan mendorong bawahan untuk selalu bekerja dengan baik | 3,92 |
| Pimpinan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan | 3,92 |
| Pimpinan memberikan kesempatan pegawainya untuk mengembangkan karir | 3,67 |
| Pimpinan harus dapat memberikan kesempatan dalam promosi jabatan kepada bawahannya secara adil | 3,96 |
| Pemimpin harus dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir bagi bawahan | 3,42 |
| Pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas dalam memimpin | 4,04 |

Sumber : hasil olah data penelitian, 2019

pernyataan "Pimpinan dapat memberikan persepsi positif bagi bawahannya" dengan nilai 4,38 selanjutnya diikuti dengan "Pimpinan dapat mengarahkan persepsi bawahan terhadap suatu pekerjaan yang baru sesuai dengan apa yang diinginkan" dan "Pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan" dengan nilai masing 4,29 dan 4,21.

Hasil tersebut di atas pemimpin memberikan persepsi yang positif bagi karyawan sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja dan menghasikan kinerja kerja yang baik. Selain itu juga pemimpin mampu mengarahkan pegawainya untuk bekerja melalui motivasi yang diberikan walaupun pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang baru. Hal lainnya adalah kemampuan pemimpin membantu mengarahkan karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga karyawannya akan lebih termotivasi jika pekerjaan didukung oleh pemimpin. Kondisi ini akan meningkatkan kinerja kerja karyawan tersebut baik secara individu maupun bersama yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya akan dilihat deskripsi dari variabel motivasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Variable Motivasi

| Pertanyaan | Rata-rata |
|--|-----------|
| Dorongan dari dalam diri anda untuk mengungguli rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,79 |
| Keinginan anda untuk mempunyai prestasi lebih dari standar yang ditetapkan | 3,79 |
| Keinginan anda untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | 3,42 |
| Keinginan anda untuk menjadi pimpinan rekan-rekan anda dalam bekerja | 3,58 |
| Keinginan anda untuk berkomunikasi dengan sesama | 3,63 |
| Keinginan anda untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja | 3,42 |
| Keinginan anda untuk selai bekerja dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,52 |
| Keinginan anda untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan yang telah ditetapkan | 3,25 |
| Keinginan anda untuk menjadi pimpinan dimasa yang akan datang | 3,79 |
| Keinginan anda untuk mempengaruhi orang lain | 3,54 |

Sumber : hasil olah data penelitian, 2019



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi yang paling rendah nilainya menurut responden adalah pernyataan "Keinginan anda untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan yang telah ditetapkan" dengan nilai 3,25 selanjutnya diikuti dengan "Keinginan anda untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja" dan "Keinginan anda untuk mempengaruhi orang lain" dengan nilai masing 3,42 dan 3,54.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi yang paling tinggi nilainya adalah pernyataan "Keinginan anda untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan nilai 4,22 selanjutnya diikuti dengan "Dorongan dari dalam diri anda untuk mengungguli rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan", "Keinginan anda untuk mempunyai prestasi lebih dari standar yang ditetapkan" dan "Keinginan anda untuk menjadi pimpinan dimasa yang akan datang" dengan nilai masing 3,79.

Dari hasil distribusi tersebut menunjukkan bahwa karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini dapat terjadi sebab pemimpin mampu mengarahkan karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada kondisi ini peran pemimpin sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Selain itu keinginan karyawan untuk berprestasi juga terlihat dari keinginan untuk mengungguli karyawan lain dalam bekerja sehingga akan memacu karyawan lain untuk bersaing secara sehat dalam bekerja. Kondisi ini akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan tersebut. Selain itu karyawan juga termotivasi untuk menjadi pimpinan dimasa yang akan datang dengan menjadi pengawas atau supervisor bagi karyawan lainnya, ini sangat memotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Setelah distribusi frekuensi maka akan ditampilkan hasil perhitungan regresi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Korelasi Motivasi dan Kepemimpinan

| | Kepemimpinan | Motivasi |
|-----------------|--------------|----------|
| Pearson | 1 | ,831(**) |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | 24 | 24 |
| Pearson | ,831(**) | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| N | 24 | 24 |

Sumber hasil penelitian 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Pearson Correlation (r) motivasi dan kepemimpinan adalah 0,831 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi dan kepemimpinan adalah sangat erat. Untuk menentukan apakah hipotesis penelitian ditolak atau diterima.

dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} yang di dapat adalah 0,831 dimana nilai ini lebih besar nilai $r_{tabel} = 0,404$ yang berarti hipotesis diterima. Nilai r_{hitung} lebih besar dan r_{tabel} yang berarti hipotesis yang menduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima

Selanjutnya akan dilihat hasil perhitungan regresi pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 1,346 | ,716 | | 1,879 | ,074 |
| Kepemimpinan | 1,300 | ,185 | ,831 | 7,014 | ,000 |

Sumber : hasil olah data penelitian, 2019

Hasil tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut: $Y = 1.346 + 1,300X$. Nilai konstanta adalah 1,346 yang berarti jika nilai kepemimpinan sama dengan 0 maka nilai motivasi adalah 1,346. Nilai koefisien regresi adalah 1,300 yang berarti jika motivasi naik sebesar 1 satuan skor maka nilai kepemimpinan naik sebesar 1,300, begitu juga sebaliknya jika motivasi turun sebesar 1 satuan skor maka nilai kepemimpinan turun sebesar 1,300.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Nilai ini ditunjukkan dari uji hipotesis dengan menggunakan uji r . dimana nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yang berarti hipotesis yang menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan Karyawan pada CV. Graha Indah Sari.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang paling rendah nilainya menurut responden adalah pernyataan "Pimpinan dapat mengidentifikasi dengan baik kebutuhan bawahan yang dipimpnannya" diikuti dengan "Pemimpin harus dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir bagi bawahan" dan "Pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik".

Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang dapat mengidentifikasi kebutuhan dari karyawannya sehingga sering kali terjadi kebutuhan karyawan kurang terpenuhi oleh pimpinan. Selain itu pimpinan juga harus dapat memberikan kesempatan berkarir bagi karyawannya sehingga karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Untuk mengatasi keadaan ini sebaiknya pimpinan dapat mengidentifikasi



kebutuhan-kebutuhan dari karyawannya yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, selain itu juga pimpinan harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dan mengarahkan mereka untuk bekerja dengan baik dan benar sehingga akan memberikan kinerja kerja yang baik.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang paling tinggi nilainya menurut responden adalah pernyataan "Pimpinan dapat memberikan persepsi positif bagi bawahannya" yang diikuti dengan "Pimpinan dapat mengarahkan persepsi bawahan terhadap suatu pekerjaan yang Baru sesuai dengan apa yang diinginkan" dan "Pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan". Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pimpinan terhadap bawahannya sudah baik serta pemimpin mampu untuk mengarahkan dan mendukung karyawannya untuk bekerja dengan baik.

PEMBAHASAN

Secara teoritis kepemimpinan adalah kepemimpinan sebagai suatu sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Selain itu juga kepemimpinan merupakan proses dari aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan. Kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

Pemimpin suatu organisasi yang sukses harus memiliki beberapa syarat yaitu: (1) mempunyai kecerdasan yang lebih, (2) mempunyai emosi yang stabil, (3) mempunyai keahlian dalam menghadapi manusia serta bisa membuat bawahan menjadi senang dan merasa puas, (4) mempunyai keahlian untuk mengorganisir dan menggerakkan bawahannya dengan kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan organisasi, dan (5) kondisi fisik yang sehat dan kuat. Syarat-syarat ini juga harus dipunyai oleh pimpinan CV. Graha Indah Sari jika menginginkan perusahaan ini maju dan berkembang. Salah satu gaya kepemimpinan yang berkembang dengan baik akhir-akhir ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin.

Sementara itu kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah Baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas di dapat kesimpulan sebagai berikut

- 1) Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah sangat erat.
- 2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Nilai ini ditunjukkan dari uji hipotesis dengan menggunakan uji t , dimana nilai t_{sig} lebih besar dari nilai t Label yang berarti hipotesis yang menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan Karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja: Paduan praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Cetakan ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bernadin, H. Jhon. And Russel. 1998. *Human Resources-Frameworks for General Manager*. Jhon Wiley & Sons. Inc, new York
- Buyung. A. Syafei. 2007. *Evaluasi Kinerja*. Program Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang.
- ,2007b, Perilaku Organisasi di tempat Kerja. Program Pascasarjana Universitas Bina Darma Palembang.
- Davis, Keith, dan John W. Newstrom, 2002. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Faustino Cardos Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Gibson, James. L, John. M Ivancevich, 1991, *Organization Behavior*, Prentice-Hall
- Husein Umar, 2002, *Metode Riset Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2004, *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta



- Ludlow. Ron & Panton. Ferguson. 2000, Komunikasi Efektif, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mohammad As'ad , 2001, Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Miftah, Thoha, 2004. Prilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya.Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Pace. R. Wayne, 2000, Komunikasi Organisasi, Terjemahan Deddy Mulyana, Penerbit PT_ Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2005, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen,P, 2006. Prilaku Organisasi. Penerbit indeks , Jakarta
- Soedjono, 2002, Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja kerja pegawai terminal umum di Surabaya. <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Syarfuddin, 2006, Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang, Thesis Universitas Bina Darma, Palembang
- Yukl, Gary, 2001, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Penerbit Indeks, Jakarta
- Wahjosumidjo, 2001. Kepemimpinan clan Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta