

# KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Oleh:

**Siti Laela**

[siti\\_laela65@yahoo.com](mailto:siti_laela65@yahoo.com), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

**Mursida Kusuma Wardani**

[idha\\_mkw@yahoo.com](mailto:idha_mkw@yahoo.com), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Buana Media Bekasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi sebanyak 30 pegawai sebagai sample penelitian. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket) untuk mendapatkan data. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier ganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan sebelumnya dilakukan uji kelayakan model dengan uji F.

Penelitian ini menghasilkan temuan model persamaan regresi linear ganda  $Y = 23.617 - 0.192 X_1 + 0.605 X_2$ . Kesimpulan Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Buana Media terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media. Artinya masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti minimnya gaji, tunjangan dan fasilitas kerja lainnya, di satu sisi karyawan sudah bekerja secara totalitas. Variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi.

### **Kata kunci:**

*Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

---

## PENDAHULUAN

Pada era perkembangan ekonomi saat ini banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintah, organisasi dan perusahaan, yaitu bagaimana cara untuk mengkondisikan sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik dan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya

yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah organisasi.

PT. Cipta Buana Media (CBM) adalah sebuah perusahaan jasa pengiriman barang telko berupa baterai sejenis huawei, dan cargo secara keseluruhan melalui darat, udara dan laut. Saat ini PT. Cipta Buana Media bekerjasama dengan PT. Hariff, PT. TNT, PT. DHL, Dimerco, dan PT. Expressindo. Tahun 2015 menerima Job besar dari PT. TNT dari bulan Maret sampai bulan Agustus membuka gudang yang berada di Surabaya. Selama hampir 6 bulan proyek huawei yang di kerjakan sebesar 2000 proyek pengiriman barang di area Propinsi Jawa Timur. Dan pada tahun 2016 PT. Cipta Buana Media bekerjasama dengan PT. DHL Global Forwarding (DGF) di percaya untuk mengirimkan barang berupa material telko ke beberapa daerah di antaranya Pulau Jawa dan Sulawesi. Dalam usaha memberikan pelayanan terbaik, PT. Cipta Buana Media berpegang teguh pada motto "*Right Cargo & Logistics Solution*", yaitu selalu memberikan solusi terbaik terhadap jenis kiriman apapun yang memenuhi syarat pengiriman standar. Dalam perkembangannya, PT. Cipta Buana Media tidak hanya melayani paket kiriman reguler, tapi juga melayani segmen proyek, terutama logistics peralatan telekomunikasi. Sebagai perusahaan jasa, PT. Cipta Buana Media sadar bahwa untuk menjadi yang terbaik, sepenuhnya tergantung pada usaha yang semaksimal mungkin dan penilaian yang diberikan oleh seluruh pengguna jasa PT. Cipta Buana Media.

Dalam pengembangannya PT. Cipta Buana Media (CBM) sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan telah melakukan tahapan seleksi. Dengan memiliki sumber daya manusia diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan dengan tepat.

Sumber daya manusia sangat membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengarahan dan motivasi kepada para karyawannya untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa seorang pemimpin, para bawahan tidak dapat bekerja secara maksimal dan sesuai aturan yang telah diberlakukan dan tujuan tertentu. Dengan demikian keberadaan pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Para pemimpin juga memiliki cara yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Para pemimpin juga memiliki gaya kepemimpinan masing-masing sesuai situasi yang dihadapi. Menurut Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Para karyawan PT. Cipta Buana Media (BM) sebagian besar adalah laki-laki karena tipe pekerjaannya lebih banyak beban berat, sehingga para pemimpin memiliki gaya tersendiri untuk mengatur, memotivasi, mengarahkan dan mengontrol pekerjaan para karyawannya. Para pemimpin juga lebih banyak berinteraksi di lapangan dengan para karyawannya guna menciptakan suasana kekeluargaan agar lenih mudah menyatu dengan para karyawannya dan para karyawan merasa sangat diperhatikan dan tidak membatasi diri antar pemimpin dengan karyawan namun tetap pada perannya masing-masing.

Perilaku suatu organisasi juga ditentukan oleh perilaku sumber daya manusia didalamnya. Motivasi yang berasal dalam setiap individu sumber daya manusia diarahkan untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam proses integrasi, motivasi inilah yang sering menjadi masalah. Tiap

individu memiliki motivasi yang berbeda untuk bekerja dalam suatu organisasi. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk bekerja dalam suatu organisasi. Idealnya motivasi untuk peningkatan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sama. Kemudian pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

PT. Cipta Buana Media (CBM) telah melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dari beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media saat ini dapat dikatakan sudah baik. Hanya saja masih ada segelintir karyawan yang tidak disiplin waktu, mulai dari jam masuk kerja dan jam pulang kerja, begitu juga yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, di tambah lagi sering izin tanpa alasan yang jelas. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Fenomena kurang disiplin karyawan dalam hal waktu kerja baik jam masuk kerja dan pulang kerja serta tidak masuk kerja tanpa keterangan juga sering ijin tanpa alasan yang jelas menjadi sorotan bagi manajemen mengingat perlu adanya reward dan punishment yang diterapkan oleh pimpinan yang membawahi bidang sumberdaya manusia

agar tidak menjadi benalu dalam mengukur kinerja didalam perusahaan.

Kepemimpinan yang ada di PT. Cipta Buana Media saat ini tergolong belum begitu baik, dikarenakan adanya kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemimpin yang tidak sependapat dengan para karyawan dan diantaranya ada kebijakan yang dibuat oleh pemimpin yang sifatnya menguntungkan pribadi pemimpin tersebut dibandingkan pengembangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Motivasi kerja yang baik sangat di butuhkan oleh karyawan PT. Cipta Buana Media dan motivasi kerja dapat meningkat jika perusahaan memberikan motivasi berupa pemberian reward untuk setiap karyawan yang bekerja secara totalitas, kenaikan gaji, kenaikan jabatan dan gathering untuk menyegarkan para karyawan dari rutinitas kerja setiap harinya.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Buana Media Bekasi.
- = Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Buana Media Bekasi.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kepemimpinan**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan "aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi" (Sulistiyani dan Rosidah, 2009: 11).

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi sebuah kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangatlah penting dalam mencapai suatu tujuan dan kemajuan organisasi.

Menurut Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009), dalam mensukseskan kepemimpinan dalam suatu organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha, 2010: 9).

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono: 2003) Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan - tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Young (dalam Kartono: 2003) Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Suranta (2002), gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksible, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan

pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sedangkan menurut Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara memimpin bertindak untuk mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan (Mulyasa, 2003: 108).

Sarwono (2003:116-117) tergantung dari keadaan kelompok, tujuan kelompok dan sifat kelompok, maka ada berbagai macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

- Kepemimpinan dapat terjadi langsung atau tak langsung. Kepemimpinan langsung adalah kepemimpinan yang datang dari diri pribadi pemimpin itu sendiri. Adanya pemimpin ditengah kelompok-kelompoknya secara fisiklah yang paling penting. Kepemimpinan tidak langsung adalah kepemimpinan yang terjadi melalui hasil karya pemimpin yang bersangkutan. Jadi secara fisik pemimpin tidak perlu berada ditengah-tengah kelompok, tetapi wibawanya diakui melalui, misalnya karya-karya tulisannya.
- Kepemimpinan dapat bersifat konservatif, yaitu kalau memperjuangkan hal-hal dari masa lalu dan bisa pula bersifat liberal, yaitu kalau memperjuangkan hal-hal baru dan perubahan sosial.
- Kepemimpinan dapat bersifat sosial, mental atau eksekutif. Kepemimpinan sosial terjadi melalui aktivitas sosial

pemimpin; kepemimpinan mental terjadi melalui gagasan-gagasan pemimpin sedangkan kepemimpinan eksekutif terjadi baik melalui aktivitas maupun melalui gagasan.

- Kepemimpinan bersifat otokratis atau demokratis. Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang selalu dominan, mau memaksakan kehendaknya sendiri saja, tukang memerintah dan sedikit sekali meminta pendapat pengikutnya. Pemimpin paternalistik adalah pemimpin yang bersifat seperti ayah. Ia membimbing, memberi nasihat, menunjukkan jalan yang baik. Jenis ini adalah jenis antara, yaitu jenis yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan otokratis maupun demokratis. Pemimpin yang demokratis pemimpin yang meruakan katalisator dari berbagai pendapat yang ada diantara pengikut-pengikutnya. Ia selalu meminta pendapat pengikutnya sebelum memutuskan sesuatu.
- Kepemimpinan partisan adalah kepemimpinan yang memihak. Ia pro sesuatu dan anti pro sesuatu yang lain. Pertimbangannya dalam memihak ini adalah kepentingan kelompoknya. Karena memihak itu ia menjadi pendebat, berbicara banyak, propagandis, dan mati-matian mempertahankan pendapatnya. Disamping itu ada pula pemimpin yang ilmiah. Sikapnya tenang, penuh pertimbangan dan memihak hanya kepada kebenaran yang obyektif. Ia tidak peduli kepada siapa yang dibela atau ditentangnya, misalkan ia yakin dengan alasan-alasan yang kuat bahwa yang dibelanya adalah kebenaran.

Dari pemaparan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan

merupakan suatu pola perilaku dan suatu strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin, dan gaya kepemimpinannya dapat berubah mengikuti situasi dan kondisi yang ada, agar dapat tercipta gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

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

- Gaya Kepemimpinan Direktif  
Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan dari pimpinan mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- Gaya Kepemimpinan Mendukung  
Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- Gaya Kepemimpinan Partisipasif  
Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi  
Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Menurut Tohardi dikutip Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Gaya Peruasif , Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
- Gaya Refresif, Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara

memberikan tekanan - tekanan, ancaman - ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

- Gaya Partisipatif, Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya perusahaan.
- Gaya Inovatif, Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras mewujudkan usaha - usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- Gaya Investigasi, Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan dan menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan yang kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan - kesalahan.
- 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.
- Gaya Motivatif, 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.
- 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.

- Gaya Edukatif, Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan , sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
- Gaya Restrogresif, Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi darinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

Menurut Mas'ud (2004), indikator - indikator yang dapat dilihat dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- Pengarahan job description atau tugas dalam pekerjaan
- Penghargaan terhadap ide bawahan
- Memperhitungkan perasaan para bawahan
- Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas - tugas yang dipercayakan kepadanya
- Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

- Evaluasi terhadap pencapaian hasil perusahaan dan perumusan strategi.
- Memberikan motivasi kepada bawahan
- Prosedur pekerjaan

## **Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang di inginkan baik secara positif ataupun negatif. Adapun istilah pengertian motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu motivation. Secara ringkas, selain itu pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri sendiri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan atau tujuan.

Berbeda ragam hubungan yang dialami seseorang dalam perusahaan banyak menentukan motivasi dan tingkah laku pencapaian tujuan. Dalam melakukan pekerjaan perlu adanya motivasi dalam diri karyawan, karena motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta dapat meningkatkan produktivitas dan kegairahan kerja bersama.

Menurut Sudirman (2006:73), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya ; hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan

dan cita - cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) dimana motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya.

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong. Merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Menurut Sadirman (2006:85) ada tiga (3) fungsi motivasi yaitu sebagai berikut :

- Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah yang hendak dicapai.
- Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan - perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan - tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

## **Kinerja**

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu M, 2006:67). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi

berbersangkutan (AA. Prabu Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Menurut Mahmudi (2005: 2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang di miliki oleh setiap individu.
- Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing - masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mas'ud (2004) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Kuantitas kerja karyawan
- Kualitas kerja karyawan
- Efisiensi karyawan
- Usaha karyawan
- Standar profesional karyawan
- Kemampuan karyawan
- Ketepatan waktu
- Kreativitas karyawan
- Komunikasi
- Inisiatif

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

### **Kerangka Penelitian**

#### ***Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.***

Menurut Tead ; Terry ; Hoyt (dalam Kartono:2003) Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan - tujuan yang di inginkan kelompok.

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bisa bekerja sebaik - baiknya untuk mencapai hasil yang di harapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara



benar, agar mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Sunarto, 2005:23).

Anikmah (2008) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Agung Arsitama Grogol Sukoharjo). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agung Arsitama Grogol Sukoharjo. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan meningkat.

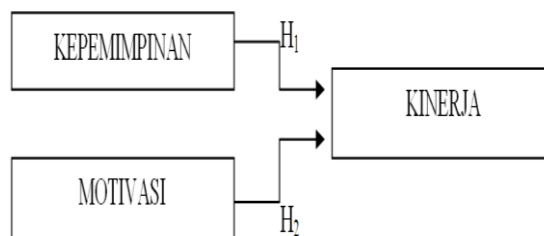
### *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*

Menurut Sudirman (2006:73), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134).

Penelitian Vera Parlinda dan M Wahyudin (2009) menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan motivasi menurut analisis data ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Tetap nilai F - hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama - sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.

Adapun peneliti membuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1  
Kerangka Penelitian



## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel Penelitian**

Tempat penelitian PT. Cipta Buana Media yang beralamatkan di Jl. Rumdis Al No. 78, Jatirangga Bekasi. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan Desember 2016 sampai dengan Februari 2017.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:189). Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja di PT. CIPTA BUANA MEDIA.

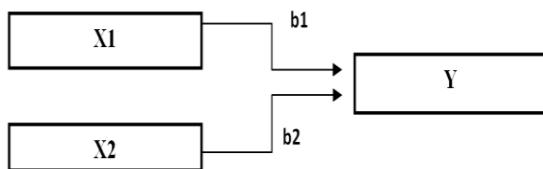
Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk penelitian ini. Karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka Sampel dalam penelitian ini ditetapkan 30 orang karyawan dengan pertimbangan data yang didapat lebih cepat dan representatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara peneliti datang langsung memberikan pertanyaan berupa tertulis (kuesioner) yang terkait dalam suatu penelitian, dengan ketentuan yaitu seluruh karyawan semua divisi di PT. CIPTA BUANA MEDIA.

## Desain Penelitian

Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variable bebas atau variable independen dan variable terikat atau dependen.

Variable Dependen adalah variable yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variable dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti Ferdinand (2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Variable independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variable yang mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variable independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

Gambar 2  
Desain Penelitian



## Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Ganda. Dengan metode regresi linier ganda maka tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik, uji model menggunakan Uji-F untuk menjelaskan kemampuan model dengan melihat nilai Adjusted R Square, dan Uji-t untuk menguji hipotesis atas

besaran koefisien regresi pada model persamaan regresi ganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Analisis data telah melalui serangkaian tahap yaitu uji instrumentasi data menggunakan uji validitas reliabilitas, deskripsi variabel dan uji asumsi. Kesemua tahap telah memenuhi persyaratan sehingga analisis regresi linier ganda dilanjutkan.

Tabel 1.

Model summary Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.323	.272	2.290

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Penelitian diolah, 2017

Nilai koefisien korelasi  $R = 0,568$ . menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel dependen Kinerja (Y) adalah sebesar 0,568. Nilai R Square diperoleh sebesar 0,323 atau 32,3%. Kesimpulan yang didapat variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 32,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 67,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 2.

Anova Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.413	2	33.706	6.429	.005 <sup>b</sup>
	Residual	141.554	27	5.243		
	Total	208.967	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian diolah, 2017

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.

Koefisien pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.617	8.620		2.740	.011
	Kepemimpinan	-.192	.224	-.148	-.856	.399
	Motivasi	.605	.172	.612	3.530	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 23.617 - 0.192X_1 + 0.605X_2$$

### Uji Model

Uji model pengaruh simultan dapat diketahui dari hasil analisis pada tabel dimana  $R^2 = 0.323$  memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar Sig F = 0.000 atau lebih kecil dari taraf uji penelitian (Sig F < ? yaitu  $0.000 < 0.05$ ) sehingga model signifikan dan layak untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dimana model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian dapat menjelaskan 32,3% variasi Y dipengaruhi secara bersama-sama oleh X1 dan X2.

### Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh parsial Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar  $b_1 = 0,192$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui probabilitas Sig = 0,399. Karena nilai Sig (0,399) > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
- Pengaruh parsial Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar  $b_2 = 0,605$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui probabilitas Sig = 0,002. Karena nilai Sig (0,002) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

### Pembahasan

Variable kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Buana Media Bekasi. Nilai R square diperoleh sebesar 0.323 atau 32.3%. kesimpulan yang didapat adalah variable kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 32.3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 67.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam hal pekerjaan sebagai kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Apabila motivasi dilakukan secara optimal didalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 15) mengatakan bahwa faktor kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dihubungkan kondisi seseorang misalnya, motivasi seorang pegawai untuk melakukan kinerja yang tinggi. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan, seperti lingkungan kerja dan pemimpin. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan kepemimpinan sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan dalam melakukannya diperlukan motivasi.

Sejalan dengan A. Dale Timpel, Robbins (2006: 121) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua dari sembilan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Peranan pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan juga dituntut untuk mengetahui dan memahami perilaku-perilaku pegawainya agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan motivasi perlu bersinergi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan mencapai hasil yang diinginkan.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi***

Variable kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi. Kepemimpinan di PT. Cipta Buana Media Bekasi tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anikmah (2008). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan PT. Agung Arsitama Grogol Sukoharjo. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan meningkat.

### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi***

Variable motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Buana Media Bekasi. Berdasarkan koefisien regresi berganda, motivasi mendapat nilai sebesar 0.605 atau bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Motivasi di PT. Cipta Buana Media Bekasi di nilai baik. Sesuai dengan penelitian terdahulu dari Masrukhin dan Waridin (2004). Hasil penelitian ini bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta bertolak belakang dengan Vera Parlinda, M Wahyudin (2009) dimana variable kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam hal pekerjaan sebagai kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal tersebut mendukung hasil penelitian variable motivasi memiliki pengaruh sebesar 32.3% terhadap kinerja pegawai. Sehingga, apabila motivasi dilakukan secara optimal didalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 15) mengatakan bahwa faktor kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor

internal yang dihubungkan kondisi seseorang misalnya, motivasi seorang pegawai untuk melakukan kinerja yang tinggi. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan, seperti lingkungan kerja dan pemimpin. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan kepemimpinan sebagai penentu arah untuk mencapai tujuan dalam melakukannya diperlukan motivasi.

Sejalan dengan A. Dale Timpel, Robbins (2006: 121) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua dari sembilan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Peranan pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan di dalam unit organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan juga dituntut untuk mengetahui dan memahami perilaku-perilaku pegawainya agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan motivasi perlu bersinergi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan mencapai hasil yang diinginkan.

## KESIMPULAN

Model persamaan regresi linier ganda  $Y = 23.617 - 0.192X_1 + 0.605X_2$  hasil penelitian layak dan mampu menjelaskan 32,37% variasi kinerja karena faktor kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Cipta Buana Media, maka dapat menyimpulkan beberapa hal berikut ini :

- Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Buana Media terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media. Dikarenakan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

seperti minimnya gaji, tunjangan dan fasilitas kerja lainnya, di satu sisi karyawan sudah bekerja secara totalitas.

- Variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Cipta Buana Media Bekasi. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerjanya.

## SARAN

- Kepemimpinan di PT. Cipta Buana Media di harapkan mampu membangun dan meningkatkan budaya kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan produktif. Pemimpin harus meningkatkan komunikasi dengan karyawan, sehingga hubungan dengan karyawan terjalin dengan baik. Dengan semakin baiknya hubungan dengan karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja. Pemimpin harus sering berkoordinasi terhadap bawahannya agar pemimpin dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawannya dan begitu pula karyawan dapat memahami apa yang diinginkan pihak perusahaan.
- PT. Cipta Buana Media agar melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dengan berbagai hal. Salah satunya dengan cara lebih memperhatikan lagi mengenai kesejahteraan karyawan, memberi apresiasi terhadap kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan, memberikan perhatian, kesempatan berafiliasi untuk menunjukkan prestasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga

perusahaan bisa memaksimalkan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga dan penting bagi perusahaan kemudian memberikan bonus atau kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, memberi promosi kenaikan jabatan karyawan berprestasi, memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja serta memberikan wewenang tanggung jawab agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap wewenangnya.

- Perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel lainnya misalnya seperti, masa kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin, jenjang karier, tunjangan jaminan kesehatan, tunjangan tabungan hari tua dan lain-lain terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M; Sudirman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar- Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Anikmah. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo*. Surakarta : Fakultas Ekonomi universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mas'ud Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Masrukin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol.7 No.2 Hal: 197-209.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal : 116-138.
- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suratman, Adji. 2003. Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Penembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ventura Volume 6 No.2*.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Steers, R. M, Porter. 2001. *Motivation and Work Behavior*, New York : Mc. Graw Hill Book, Inc.
- Vera Parlinda, M. Wahyudin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.