
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA

Zidan Maulana Hermawan

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: zidanwizer@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee performance at CV. Goyang Karawang KJA Cirata, to determine the effect of motivation on employee performance at CV employees. Goyang Karawang KJA Cirata and knowing the influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at CV. Goyang Karawang KJA Cirata. The samples in this study were employees of CV. Goyang Karawang KJA Cirata totaling 56 people. This research was conducted by collecting data using a questionnaire data collection technique, then testing the data with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is no influence of leadership on employee performance at CV employees. Goyang Karawang KJA Cirata. There is an influence of motivation on employee performance at CV Employees. Goyang Karawang KJA Cirata. There is an influence of leadership and motivation on employee performance at CV Employees. Goyang Karawang KJA Cirata.

Keywords: Leadership, Motivation, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata yang berjumlah 56 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aspek paling vital dalam suatu organisasi, sehingga menginvestasikan sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi organisasi (Fauzi, 2014). Maka dari itu, penting untuk memperlakukan seluruh karyawan dengan adil dan memuaskan agar kinerja optimal dapat tercapai. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk dan mendorong orang lain untuk bekerja dengan antusiasme dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan yang tinggi dalam pelaksanaannya (Nel

Arianty, 2015). Untuk mencapai kinerja yang optimal dan fokus pada sasaran, seorang pemimpin harus dengan tekun memperhatikan pekerjaan dan mampu menginspirasi serta memotivasi seluruh karyawan dalam lingkungannya. Upaya pemimpin yang tulus dalam memberikan pembinaan kepada stafnya juga akan meningkatkan kebahagiaan dan dedikasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Untuk menginspirasi pengikut agar bergerak maju, bekerja dengan tekun, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin di perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan yang membedakannya dari para pengikutnya (Siti Nur Aisah & Rahma Wardani, 2020).

Selain faktor kepemimpinan motivasi juga merupakan salah satu unsur yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut (Widayat Prihartanta, 2015) motivasi individu merupakan kondisi psikologis yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Selain itu, setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Perusahaan harus memberikan insentif yang kuat kepada karyawannya agar dapat mendorong kinerja dan menghasilkan karya yang berkualitas. Motivasi, juga dapat berarti dorongan perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja (Sembiring & Tanjung, 2021).

Adinata (2015) meneliti tentang hubungan antara motivasi dan kinerja, selain peran kepemimpinan. Dalam analisisnya, dia menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja para pengikut. Dengan demikian, motivasi secara erat terkait dengan peningkatan kinerja, dan kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mempengaruhi kedua faktor tersebut.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Jelita Caroline Inaray et al., (2016) kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain dengan perintah, instruksi, atau melalui tindakan yang memaksa mereka untuk bertindak atau merespons. Selain itu, kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan di antara bawahan menjadi kunci penting untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah kekuatan dinamis yang berperan dalam menginspirasi dan mengkoordinasikan upaya seluruh organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hariman Syaleh, (2017) seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab atas sebuah organisasi atau kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih. Perannya mencakup kemampuan untuk menggunakan pengaruh, memimpin, dan mempengaruhi sikap, perasaan, atau tindakan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rohaeni, (2016) kepemimpinan melibatkan upaya persuasif, di mana seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada orang lain.

Motivasi

Menurut Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani, (2014) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang memengaruhi perilaku seseorang. Ini mencakup tingkat usaha yang diberikan oleh individu (*level of effort*) dan ketangguhannya dalam menghadapi tantangan (*level of resilience*).

Yandra Rivaldo & Sri Langgeng Ratnasari, (2020) mengungkapkan motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang memberikan arah, intensitas, dan ketekunan dalam aktivitas yang dilakukan oleh individu, serta mengarahkan aliran peristiwa yang berkelanjutan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Salman Farisi, Irnawati, Fahmi, (2020) Motivasi adalah keadaan di mana seseorang atau sekelompok orang merasa terinspirasi, didorong, atau dipengaruhi untuk terlibat dalam kegiatan dengan dedikasi, kebahagiaan, dan tekun dalam menghasilkan hasil berkualitas tinggi dari aktivitas yang mereka lakukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaan waktu yang dimiliki (Riyadi, 2014).

Christilia O. Posuma, (2014) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat diukur berdasarkan kuantitas atau kualitas pekerjaan. Hal ini dipandu oleh norma, standar prosedur operasi, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Any Isvandriari & Bagus Al Idris, (2018) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang pegawai, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Ini mencerminkan sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dengan tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan.

Hipotesis

1. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA.
2. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA.
3. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA.

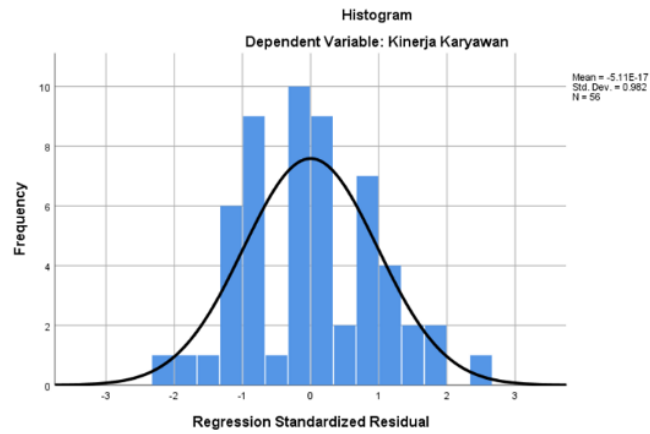
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA salah satu perusahaan yang bergerak dalam perikanan berlokasi di Kab. Cianjur Jawa Barat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 dengan modal beberapa keramba jarring apung, sekarang sudah banyak kolam yang dimiliki perusahaan ini untuk terus membudidayakan ikan. Perusahaan ini menjadi komoditas pasar penjualan ikan dalam jumlah besar ke kota-kota besar.

Uji Normalitas Data



Bisa dilihat pada grafik diatas, titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

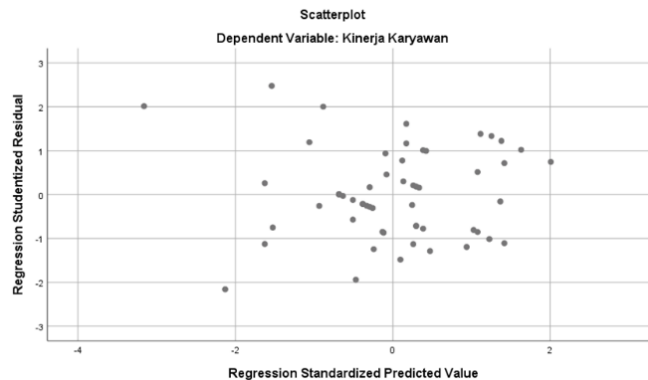
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.814	4.071		3.884	.000		
	Kepemimpinan	-.206	.134	-.172	-1.540	.130	.975	1.026
	Motivasi	.350	.066	.596	5.325	.000	.975	1.026

a. Dependent Variable:(Y) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.34, diketahui nilai tolerance X1 dan X2 sebesar 0.975, dan nilai VIF X1 dan X2 sebesar 1.026. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas, dapat dilihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang

membentuk pola teratur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.352	.328	2.264	2.083

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.37, dapat diketahui nilai D (durbin-Waston) adalah 2.083. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi durbin-watson yaitu jika nilai $dU < d < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai DU didapatkan dari tabel durbin-watson, $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil analisis asumsi klasik dapat diketahui bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah klasik jadi penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke regresi linear berganda

Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.814	4.071		3.884	.000		
	Kepemimpinan	-.206	.134	-.172	-1.540	.130	.975	1.026
	Motivasi	.350	.066	.596	5.325	.000	.975	1.026

a. Dependent Variable:(Y) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Tabel diatas, maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 15.814 + -0.206 X_1 + 0.350 X_2$$

Hasil persamaan analisis linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta diketahui 15.814 artinya jika Kepemimpinan dan Motivasi bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) didapatkan sebesar -0.206 artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika kepemimpinan naik 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) didapatkan sebesar 0.350 artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika motivasi naik 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA

Zidan Maulana Hermawan

Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.352	.328	2.264	2.083

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel Persamaan regresi tersebut diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.594 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penafsiran kolerasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori Sedang.

Hasil perhitungan R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0.352 dari angka tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Goyang Karawang sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Kompensasi, Kompetensi, dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.800	2	73.900	14.423	.000 ^b
	Residual	271.557	53	5.124		
	Total	419.357	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Tabel menunjukkan bahwa nilai sig. Variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hasil akhir uji F menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Goyang Karawang KJA Cirata, dari perhitungan spss diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan Ho ditolak dan H1 diterima artinya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan Kepemimpinan yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan dan Motivasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Goyang Karawang KJA Cirata.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a					Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	15.814	4.071		3.884	.000			
	Kepemimpinan	-.206	.134	-.172	-1.540	.130	-.078	-.207	-.170
	Motivasi	.350	.066	.596	5.325	.000	.569	.590	.589

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel , diperoleh nilai koefesien kolerasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan sebesar -0.207 menunjukkan nilai koefesien kolerasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa Kepemimpinan tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu $(-0.207)^2 = 0,042$ atau 4.2%, sehingga besar pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4.2% dengan arah hubungan negatif.

Pengaruh Motivasi (X₂) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a					Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	15.814	4.071		3.884	.000			
	Kepemimpinan	-.206	.134	-.172	-1.540	.130	-.078	-.207	-.170
	Motivasi	.350	.066	.596	5.325	.000	.569	.590	.589

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.40, diperoleh nilai koefesien kolerasi antara Motivasi dengan Kinerja karyawan sebesar 0.590 menunjukkan dalam kategori sedang, nilai koefesien kolerasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu $(0.590)^2 = 0.3481$ atau 34.81%, artinya secara Parsial Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 34.81%.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Kepemimpinan baik, Motivasi tinggi dan Kinerja Karyawan tinggi.
2. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. GOYANG KARAWANG KJA CIRATA

Zidan Maulana Hermawan

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.55208/jebe>,
- Any Isvandriari, & Bagus Al Idris. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Christilia O. Posuma. (2014). *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Rataumbusang Manado*. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646–656. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2748>
- FA. Carolina. (2017). Bab (III). <http://repository.unika.ac.id/14719/4/12.60.0192>
Fransisca Anita Carolina BAB III.pdf
- Fauzi, I. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/maj.v1i1.503>
- Harry Murti, & Veronika Agustini Srimulyani. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33508/jrma.v1i1.82>
- Hariman Syaleh. (2017). *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam*. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi*, II, 33–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.36665/jusie.v2i01.112>
- NEL ARIANTY. (2015). Pengaruh Kepemimpinan. *JURNAL Manajemen Tools*, 3.
- Riyadi, S. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rohaeni, H. (2016). *Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Ecodemica*, IV(1), 32–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.294>
- Salman Farisi, Juli Irnawati, & Muhammad Fahmi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Siti Nur Aisah, & Rahma Wardani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2). <https://v3.publishing-widyagama.ac.id/index.php/bmb/article/view/100/32>
- Widayat Prihartanta. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11. <https://baixardoc.com/documents/teori-teori-motivasi-widayat-prihartanta-sip-m-ip-5d0d3e8a8c4ec>