

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA OGGI FURINDO DI MOJOKERTO

Devi Kusmiawati¹, Noerchoidah²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Koresponden Email : noerchoidah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Era globalisasi yang terus bergulir, teknologi informasi serta infrastruktur sebagai teman dan pengetahuan yang berbasis pada bisnis dan ekonomi. Sumber daya organisasi, berperan penting dan memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan sumber daya manusia. Penelitian guna mengidentifikasi gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo. Responden penelitian adalah 70 pekerja PT. Cipta Oggigi Furindose. Sebanyak 70 pekerja dimasukkan dalam sampel. Menggunakan pendekatan sampel jenuh untuk pengambilan sampel. Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi. Menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan sig pada kinerja PT. Cipta Oggi Furindo pengaruh tersebut terjadi secara simultan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The era of globalization that continues to roll out, information technology and infrastructure as friends and knowledge based on business and economics. Organizational resources, play an important role and have an influence in achieving human resource goals. Research to identify leadership styles, work motivation on the performance of PT. Cipta Oggi Furindo employees. Research respondents are 70 workers at PT. Cipta Oggigi Furindose. 70 workers were included in the sample. Use a saturated sample approach for sampling. Questionnaires, interviews, and documention are used to collect information. Using multiple linear regressions. The result's research on leadership and workmotivation have a positive and significant influence on employer performance. Simultaneously leadership style and work motivations have a positive and significant effect.

Keywords : Leadership Style, Work motivation, Employee performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terus marak menyebabkan teknologi informasi serta infrastruktur sebagai teman dan pengetahuan yang berbasis pada bisnis dan ekonomi. Sumber daya organisasi, berperan penting dan memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan sumber daya manusia. Sebab, keberhasilan pada perusahaan adalah untuk mengetahui pemanfaatan dari sumber daya manusia, yakni manusia sebagai penyedia tenaga, kreativitas, bakat dan pengetahuan tentang perusahaan serta memainkan peran penting dalam fungsi bisnis perusahaan.

Kinerja ialah penggambaran tingkat pencapaian kegiatan “dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dalam perencanaan organisasi” “Di mana pekerjaan kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sejalan dengan tugas yang diberikan kepadanya,” sejalan dengan pendapat Moehariono (2012: 95). Selain itu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan ialah “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya pemimpin. Inti dari manajemen itu sendiri adalah hubungan antar manusia atau *human relation*, sejalan dengan pendapat Miftah (2010:49).

Motivasi Kerja ialah faktor “pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan”, menurut Sutrisno (2016). Pemberian *push* individu untuk bertindak mengarah

pada tujuan, sejalan dengan pendapat Murty dan Hudiwinarsih (2012). Sifat lingkungan kerja suatu organisasi yang dirasakan oleh pekerja atau anggota organisasi yang dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku pekerja terhadap pekerjaannya, menurut Noerchoidah dan Harryono (2019).

Penelitian terdahulu dilakukan Yuli Suwati (2013) mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Gatot Kusjono (2019) yang hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini merupakan suatu *research gap* dimana memberikan hasil yang berbeda, dikarenakan ditemukan perbedaan sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut.

PT.Cipta Oggi Furindo merupakan perusahaan yang beroperasi dalam industri pembuatan furnitur. Berlokasi di Jl.Perning No.49, Kec.Jetis, Mojokerto, Jawa Timur 61352. Perusahaan furnitur dengan memproduksi mebel, meja, lemari,dll. PT.Cipta Oggi Furindo merupakan perusahaan paling *recommended* untuk masalah perlengkapan rumah tangga dengan harga terjangkau dan berkualitas tinggiakan mampu memberikan kepuasan dan meningkatkan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Dalam mengimplementasikan tujuan atau visi dan misi perusahaan tidak luput dari adanya sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan observasi pada PT.Cipta Oggi Furindo pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan otokratik atau otoriter, dimana karyawan tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat maupun masukan. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak adanya penerapan *reward* atau *feedback* kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan maksimal. Dengan gaya kepemimpinan otokratik atau otoriter dan tidak adanya penerapan *reward* atau *feedback* hal tersebut berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena dengan motivasi karyawan yang meningkat menghasilkan kinerja yang meningkat pula. Manfaat observasi ini mengetahui untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Oggi Furindo di Mojokerto.

LANDASAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:25) menyebutkan dalam bukunya yaitu “gaya kepemimpinan ialah sikap pemimpin mempengaruhi bawahan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan produktif. Sikap yang digunakan saat mencoba mempengaruhi perilaku seseorang atau bawahan”. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yaitu otokratik atau otoriter, kendali bebas atau masa bodo, paternalistik, Kharismatik, Militeristik, Pseudo-demokratik dan demokratis.

2. Motivasi Kerja

Bangun (2012) motivasi berasal “dari kata *motive* yang mendorong melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan sadar.Dimana adanya orongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif,dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Penelitian Hasibuan (2016:111) menyebutkan bahwa “mengemukakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Adapun macam-macam motivasi kerja menurut teori Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akulturasi diri.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:67) kinerja ialah hasil dari kerja yang dihasilkan karyawan. Penggambaran atas tanggungjawab yang telah diberikan untuk mewujudkan ketentuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis juga membuktikan hasil penelitian agar mengenai dampak variabel “Gaya Kepemimpinan” (X_1), dan “Motivasi Kerja” (X_2), terhadap “Kinerja Karyawan” (Y). Populasi yaitu bagian produksi dengan jumlah sampel 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian sampel jenuh, analisis penelitian memakai uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien uji determinan serta uji hipotesis

Indikator variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Lisa Paramita (2017) meliputi kemampuan mengambil keputusan, motivasi, mengendalikan bawahan dan tanggungjawab. Contoh item pemimpin meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan sebelum diputuskan.

Indikator variabel motivasi kerja pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Sunyoto dan Danang (2013) meliputi kebutuhan psikologis, rasa aman, social, penghargaan dan akulturasi. Contoh item adanya penerapan *reward* kepada karyawan yang kinerjanya bagus.

Indikator variabel kinerja karyawan pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Bernandin dan Russel (2010) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen organisasi. Contoh item karyawan dapat menyelesaikan tugas secara konsisten.

HASIL

UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

Digunakan sebagai taksiran data penelitian valid maupun tidak. Kuesioner akan valid apabila dapat mengungkapkan hasil observasi sesuai dengan tujuan penelitian secara tepat dan akurat. Jika hasil sig lebih dari 0,05 atau 5% dan nilai kolerasi (r) > dari 0,30 dikatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corelation	Sig
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,567	0
	X1.1.2	0,616	0
	X1.1.3	0,511	0
	X1.2.1	0,552	0
	X1.2.2	0,596	0
	X1.2.3	0,666	0
	X1.3.1	0,39	0,001
	X1.3.2	0,414	0
	X1.3.3	0,551	0
	X1.4.1	0,497	0
	X1.4.2	0,542	0
	X1.4.3	0,448	0
	Motivasi Kerja (X2)	X2.1.1	0,599
X2.1.2		0,658	0
X2.1.3		0,54	0
X2.2.1		0,435	0
X2.2.2		0,487	0
X2.2.3		0,487	0
X2.3.1		0,468	0
X2.3.2		0,482	0
X2.3.3		0,452	0
X2.4.1		0,418	0
X2.4.2		0,538	0
X2.4.3		0,417	0
X2.5.1		0,455	0
X2.5.2		0,544	0
X2.5.3		0,479	0
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,492	0
	Y.1.2	0,404	0,001
	Y.1.3	0,504	0
	Y.2.1	0,555	0
	Y.2.2	0,635	0
	Y.2.3	0,71	0
	Y.3.1	0,651	0
	Y.3.2	0,537	0
	Y.3.3	0,484	0
	Y.4.1	0,569	0
	Y.4.2	0,568	0
	Y.4.3	0,614	0
	Y.5.1	0,607	0
	Y.5.2	0,584	0
	Y.5.3	0,581	0

Sumber : Lampiran *Output SPSS*, Data Diolah (2022)

Tabel 1 menggambarkan semua pernyataan tidak memiliki sig >0,05. Menunjukkan bahwa seluruh item dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrument kuesioner dinyatakan reliabel jika dapat digunakan dengan konsisten. Instrumen penelitian menerangkan reliabel memakai teknik *Alpha Cronbach's* > 0.6.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,767	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,785	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran *Output SPSS*, Data Diolah (2022)

Perolehan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variable mempunyai taraf *cronbach alpha* dengan hasil >0.6, maka hasil perolehan ditemukan seluruh item dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Langkah ini bermanfaat sebagai penentu model regresi, variabel, jika sig >0,05, residu di distribusikan secara normal, dan tes Kolmogrow-Smirnov harus digunakan. Jika nilai *SIGNIFYING* >0,05, residu memiliki distribusi normal. Hasil perhitungan di atas diketahui >0,05, menunjukkan bahwa semua data adalah distribusi normal dan memenuhi syarat jika sig dalam asimp.Sig (2 ekor), yaitu 0,200.

b. Uji Multikolieritas

Uji Multikolieritas berguna uji model regresi diketahui ada korelasi antara variabel bebas.Uji multikolieritas menggunakan nilai VIF < 10 atau memiliki nilai *tolerance* > 0.01 perolehan menghasilkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Hasil perhitungan yang disebutkan di atas yang diperoleh oleh semua nilai VIF 10 gaya kepemimpinan dan motivasi kerja variable mengungkapkan bahwa regresi linier multiptic tidak terjadi. multicollineartiy.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menilai regresi, di mana varians dan residu dalam satu penelitian berbeda dari yang ada dalam uji coba selanjutnya. Tidak ada heteroskedastisitas dalam penentuan nilai sig untuk variable gaya kepemimpinan 0,365> dan variabel motivasi kerja 0,724> dari 0,05.

d. Uji Autokorelasi

Bertujuan melihat adakah tautan antar pengguna Epoch T dan gangguan di Epoch T-1. Jika nilai DU D 4 - DU tidak menghasilkan autokorelasi, maka pengujian Durbin-Witson bukanlah masalah autokorelasi.

Tabel 3 Hasil Uji Autokolerasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.533	496.239	1.848

Sumber : Lampiran Output SPSS, Data Diolah (2022)

Perolehan hasil nilai DW = 1,848 nilai 4-dl sebesar 2,333 sedangkan nilai 4-du 2,453. Uji autokorelasi dalam penelitian tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier guna mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat. Diperoleh dan didapatkan dengan alatbantu SPPS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 26 yakni :

$$Y = 3,907 + 0,336 X1 + 0,660 X2$$

Perolehan hasil yang didapatkan sebagai berikut :

1. Faktor kinerja karyawan memiliki nilai konstan 3,907 sebelum dimodifikasi oleh variabel lain, terutama gaya kepemimpinan variabel dan motivasi kerja motivasi kerja variabel.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah 0,336, yang berarti bahwa meningkatnya unit variabel gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan.
3. Nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,1.129, menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam variabel motivasi kerja memiliki dampak positif dan substansial (X2).

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Determinasi guna untuk memperkirakan kapabilitas model berisi menerangkan varian variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.533	496.239

Sumber : Lampiran Output SPSS, Data Diolah (2022)

Menurut tabel 4, koefisien 0,547 menunjukkan efek 54,7 persen antara variabel independen dan terikat, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar.

UJI HIPOTESIS

a. Uji t

Berguna mengukur variable bebas membuat dampak pada variable terikat:.

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.907	6.510		.600	.550
Gaya Kepemimpinan (X1)	.336	.139	.243	2.422	.018
Motivasi Kerja (X2)	.660	.115	.573	5.718	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS, Data Diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan nilai t hitung 2,442 > 1,996 t tabel dan nilai sig 0,018 < 0,05 untuk variabel (x1), menunjukkan pengaruh positif dan sign, dengan t-hitungan 2,422 > 1,996 t tabel dan nilai sig 0,018 < 0,05, Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang lebih kuat. Variabel motivasi kerja positif dan sig, dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan T-tabel yang lebih besar 5,718 > 1.996.

b. Uji F

Digunakan menguji variable mempunyai dampak cara serentak atau bersamaan terhadap pengaruhi fariabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.991.304	2	995.652	40.432	.000 ^b
Residual	1.649.896	67	24.625		
Total	3.641.200	69			

Sumber : Lampiran Output SPSS, Data Diolah (2022)

Nilai perhitungan F adalah 40.432 > F tabel 3.13, seperti pada Tabel 6. Selanjutnya, tingkat signifikansi 0,05 diakui pada 0,000. Tiga elemen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan ditemukan pengaruh yang menguntungkan dan sig sebagai konsekuensinya.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berdampak positif dan sig terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo. Perolehan pengujian tersebut mengatakan hipotesis dapat di terima dan terbukti.
2. Motivasi kerja berdampak positif dan sig terdhadap kinerja karyawan PT.Cipta Oggi Furindo. Perolehan pengujian tersebut mengatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti.

3. Kinerja karyawan di PT. Cipta Oggi Furindo secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hipotesis diterima sesuai dengan ujian pengujian.

SARAN

1. Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan akan lebih baik pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan secara demokratis agar setiap karyawan diberikan kesempatan dan peluang untuk memberi masukan atau menyampaikan pendapat. Dengan adanya masukan dari karyawan pemimpin merasa terbantu dan kemungkinan besar kinerja karyawan yang di hasilkan meningkat. Pemimpin sebaiknya bekerja sama dengan karyawan agar mencapai target perusahaan.
2. Berdasarkan variabel motivasi kerja pemimpin memberikan arahan atau masukan kepada karyawan dan pemimpin menerapkan adanya pemberian *reward* kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan adanya pemberian *punishment* kepada karyawan yang kinerjanya kurang bagus.
3. Pada variabel kinerja karyawan pada pemimpin agar lebih memperhatikan dan mengarahkan karyawan agar karyawan termotivasi dan kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pemimpin memberi peluang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat karena karyawan juga ingin keberadaannya diakui oleh pemimpin karena karyawan semakin termotivasi dan diberikan kebebasan menyampaikan pendapat kemungkinan besar kinerja karyawan lebih meningkat.

PENELITIAN SELANJUTNYA

Untuk penelitian selanjutnya agar ditambahkan lagi variable baru untuk melengkapi penelitian ini, menggunakan variable lainnya sehingga berpengaruh kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Erlangga, Jakarta.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw – Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kusjono, Gatot. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2, No. 2.
- Lisa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Busines* Vol.1, No. 83-103.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Moeheirono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nisyak, Ila Rohmatun. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 4.
- Noerchoidah & Harryono, S. (2019). The Influence Analysis of Organizational Culture and Motivation of The Caddy Work Satisfaction In A. Yani Golf Surabaya. *Journal of Economic, Accounting and Management Science*, 1(1), 38-45.

- Sularmi, Lili. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 2, No. 1.
- Sunarsi, Denok. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 2.
- Sunyoto, Danang. (2013). Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional, CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1 (1): 41-5.