

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOME INDUSTRI BATIK TULIS CELAKET MALANG

Mochamad Arief Ardiansyah

Program Studi Teknik Industri S.1, Institut Teknologi Nasional Malang

E-mail : ardiscumbag48@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada data tingkat presensi dan penilaian kinerja yang buruk.

Kinerja karyawan di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang masih harus ditingkatkan lagi. Dilihat dari kinerjanya karyawan menunjukkan menurunnya jumlah produksi sehingga perlu dikaji faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Langkah penelitian dimulai dengan observasi lapangan, studi kepustakaan, kemudian membagikan kuesioner, analisis data dan penarikan kesimpulan yang dilaksanakan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Menggunakan 40 responden karyawan *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang. Dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan Uji T.

Dari hasil penelitian, ditetapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah produksi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20% dan sisanya 80% dipengaruhi oleh indikator lain. Dan dapat diketahui variabel yang berpengaruh signifikan adalah gaya kepemimpinan dari hasil pengujian secara statistik T Hitung -2.511 dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (Hasibuan, 2000). Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber

daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Mulyadi & Rivai, 2009). Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi

Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftah Thoha, 2003).

Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2009).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai & Sagala, 2009).

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2010).

Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran strategi, standar, kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001).

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Bambang Guritno & Waridin, 2005).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai & Basri, 2005).

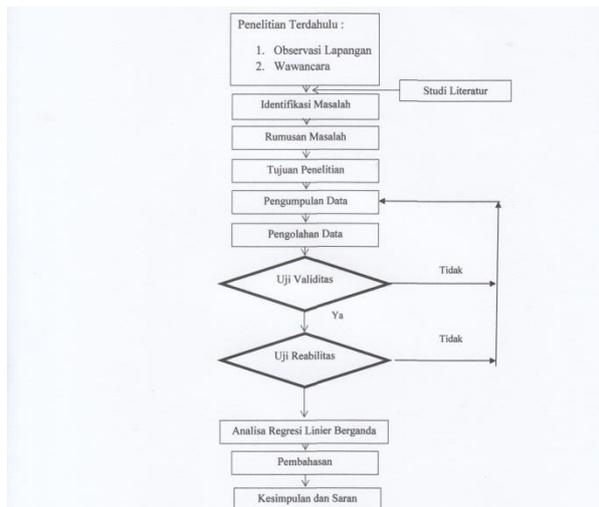
Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari kesimpulan diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap di kinerja karya di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap di kinerja pada *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang, menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang dan menentukan faktor yang paling berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang penulis melakukan study lapangan berupa survey langsung serta study pustaka berupa pencarian literatur untuk mengetahui latar belakang perusahaan serta pokok permasalahan yang akan diteliti. Setelah mengetahui ada beberapa masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yang dilanjutkan dengan menentukan tujuan penelitian. Kemudian, penulis menentukan variabel penelitian berupa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja yang kemudian dilanjutkan dengan membuat kuesioner yang sesuai dengan variabel yang ditetapkan. Setelah segala persiapan terpenuhi maka dimulai proses pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada karyawan di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang. Setelah data terkumpul maka dilakukan pengolahan data yang dilanjutkan dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas. Jika data yang diuji tidak valid maka prosedur penelitian kembali lagi pada pembuatan kuisisioner dan jika data yang diuji tidak reliabel maka prosedur penelitian kembali lagi pada proses pengumpulan data. Setelah data yang diuji valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan melakukan analisa data. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji T. Setelah data teranalisis maka penulis menentukan kesimpulan dan saran.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel ($n-2$)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan (X1)			
1.	X1.1	0,678	0,314	Valid
2.	X1.2	0,694	0,314	Valid
3.	X1.3	0,658	0,314	Valid
4.	X1.4	0,680	0,314	Valid
	Motivasi (X2)			
1.	X2.1	0,695	0,314	Valid
2.	X2.2	0,776	0,314	Valid
3.	X2.3	0,658	0,314	Valid
4.	X2.4	0,655	0,314	Valid
5.	X2.5	0,811	0,314	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)			
1.	Y1.1	0,648	0,314	Valid
2.	Y1.2	0,653	0,314	Valid
3.	Y1.3	0,739	0,314	Valid
4.	Y1.4	0,630	0,314	Valid
5.	Y1.5	0,381	0,314	Valid
6.	Y1.6	0,671	0,314	Valid

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai r hitung keseluruhan indikator yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,314. Karena keseluruhan nilai r hitung sama semua indikator yang diuji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat di ambil kesimpulan

bahwa butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai R alpha > 0,6, demikian sebaliknya.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,603	Reliabel
Motivasi (X2)	0,765	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	Reliabel

Sumber : Output SPSS

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Deskripsi	R Square
X1, X2 Terhadap (Y)	0.201

Sumber : Output SPSS

Bagian ini menggambarkan derajat keeratan pengaruh antar variabel seperti pada tabel 3 model summary :

- Angka R square sebesar 0,201. Hal ini berarti 20% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan 80% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T secara Parsial

Variabel Bebas	T _{hitung}	Sig t
Gaya Kepemimpinan (X1)	-2.511	0,017
Motivasi (X2)	1.274	0,210

Sumber : Output SPSS

- Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 4 dapat dilihat dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 di tolak dan H_a diterima Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan”

- **Uji Hipotesis 2 (H2)**

Dari tabel 4 dapat dilihat dengan tingkat signifikan $0,210 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Motivasi tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan”

- Dari uji hipotesis di atas diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel yang memiliki nilai koefisien tertinggi adalah Gaya Kepemimpinan (X1), dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan signifikan dengan nilai sebesar 0,017 terhadap kinerja karyawan (Y)

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap di kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1).
2. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang adalah:
 - Membuat aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu. Seperti menerapkan absen *check clock*
 - Membangun semangat kebersamaan Seperti membuat jadwal *Morning Briefing*
 - Menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh dengan kekeluargaan antar pegawai
3. Penerapan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja di *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang adalah :
 - Pemberian bonus atas peningkatan kinerja

- Meluangkan waktu yang berkualitas untuk sekedar berkumpul atau berbicara saat *coffe break*
- Pemberian jaminan kesehatan
- Menciptakan suasana kerja yang nyaman

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik. *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang perlu melakukan upaya untuk memperkuat dalam hal berinovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada manusia dan tim, *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang telah menerapkan kepemimpinan yang baik, sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya penerapan gaya kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu dalam perusahaan, kinerja karyawan *Home Industry* Batik Tulis Celaket Malang juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh motivasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan kinerja karyawannya berkualitas sehingga memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan, diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam hal penunjang pencapaian hasil kerja yang baik.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakannya dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karena di hasil ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja yang cukup besar yaitu 80 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan

- Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miftah Thoha, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, cetakan keempat belas, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi.2007.*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen : SistemPelipatandaan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. RajagrafindoPersada. Jakarta
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sadili, Samsudin, (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Suryana.Nana, Haerani. Siti dan Idrus Taba. Muhammad. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinera Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT INCO SOROWAKO)*,JurnalManajemen.<http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/b800125d41f4942ad85b08fc8f478eec.pdf>.23 Februari 2017