



Research Paper Publication
Jurnal Ilmiah Manajemen
Terminal Informasi Ilmiah

ISSN : 2089-2330

Vol : 09.03.2020
Hal : 36 - 44

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

Drs. Humaidhi Semendawai, M.Si.

humaidhisemendawai@gmail.com

Dosen PNSD di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
Leadership style, motivation,
employees

Abstract

The problem of this research is as follows: Does the leadership style affect the motivation of employees at CV. Graha Indah Sari? While the purpose of this study was to determine and analyze about: The influence of leadership style on employee motivation at CV. Graha Indah Sari.

The research design used is associative research, which is to see the influence and relationship between the independent variables consisting of: leadership style (X) and the dependent variable, namely employee motivation (Y), and to test the hypotheses that have been formulated. The population in this study were employees of CV. Graha Indah Sari with 24 employees. Because the population is less than 200 people, the entire population will be used as research respondents.

The research results obtained are 1). The relationship between leadership and employee motivation at CV. Graha Indah Sari is very close-knit. 2). leadership has a significant effect on motivation. This value is shown from the hypothesis test using the r test, where the sig.r value is greater than the r table value, which means the hypothesis that motivation affects the leadership of employees at CV. Graha Indah Sari is significant.

Drs. Humaidhi Semendawai, M.Si.

humaidhisemendawai@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 09.03.2020

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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

Dengan kondisi di atas maka kepemimpinan Seorang pimpinan akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Kepemimpinan Seorang pimpinan dapat mendorong bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan pekerjaan. Sehingga kepemimpinan Seorang pimpinan ini akan mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan dalam pekerjaan.

Dalam mewujudkan motivasi karyawan yang baik maka diperlukan kepemimpinan yang kuat dan sesuai tuntutan profesionalnya dari seorang pemimpin. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pengelola terdepan yang memutuskan setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam proses mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam instansinya.

Supaya dapat meningkatkan motivasi karyawan maka seorang pemimpin harus dapat menciptakan iklim komunikasi yang baik dilingkungan Perusahaan. Komunikasi dalam organisasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Bila perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota itu terpenuhi maka mereka akan merasa puas dalam bekerja dan akan memberikan kinerja yang baik pula.

Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mampu mengarahkan maka pimpinan harus mempunyai sifat kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik, sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Kondisi yang ada di CV. Graha Indah Sari sering kali terjadi kesalahan komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga hasil kerja menjadi kurang baik. Selain itu juga sering kali terlihat karyawan yang bekerja kurang bersemangat jika tidak ada pimpinan di tempat, tetapi jika ada pimpinan maka karyawan terlihat giat bekerja. Dengan kondisi ini maka pimpinan harus dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik dan memberikan perhatian sehingga bawahan akan merasa diperhatikan. Pimpinan harus mempunyai ketrampilan dalam memotivasi bawahan untuk bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah penelitian, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi

atau pendapat lain adalah kerjasama dua orang atau lebih untuk menuntaskan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan.

Terdapat 4 fungsi dalam manajemen yaitu:

1. Perencanaan, yaitu fungsi manajemen yang berkaitan dengan menentukan tujuan motivasi organisasi di masa depan, memutuskan tugas, dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian, yaitu fungsi manajemen berkaitan dengan penentuan dan pengelompokan tugas ke dalam departemen, serta alokasi sumber daya ke dalam departemen.
3. Kepemimpinan, yaitu fungsi manajemen menggunakan pengaruh untuk memberikan kepemimpinan kepada karyawan sehingga mencapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian, yaitu fungsi manajemen berkaitan dengan pengawasan aktivitas karyawan, pertahanan organisasi pada jalur pemenuhan tujuan dan pengoreksian bila diperlukan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006; 432) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Wahjosumidjo (2001; 30), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi.

Motivasi

Pengertian Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai : 2005: 455). Dorongan tersebut terdiri dan 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. (Rivai: 2005: hal. 456).

METODELOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Berkaitan dengan identifikasi permasalahan tersebut maka ruang lingkup dari penelitian ini hanya mengenai melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari. Sedangkan faktor-faktor lain yang mungkin ada pengaruhnya tidak diteliti pada penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Graha Indah Sari dengan jumlah karyawan 24 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Jika populasi kurang dari 200 orang maka keseluruhan populasi akan digunakan menjadi responden penelitian. Keseluruhan populasi akan diambil menjadi responden penelitian metode ini disebut dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan CV. Graha Indah Sari dengan menggunakan pendekatan korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Nilai r ini akan dihitung dengan bantuan program komputer SPSS. Sedangkan untuk memprediksi motivasi karyawan dengan melalui kepemimpinan digunakan pendekatan regresi dengan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Dimana:

- \hat{Y} = Motivasi
- a = Konstanta
- b = koefisien regresi
- X = kepemimpinan

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data hasil pengolahan kuesioner di dapat distribusi frekuensi jawaban responde sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

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

Sumber : hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang paling rendah nilainya menurut responden adalah pernyataan “Pimpinan dapat mengidentifikasi dengan baik kebutuhan bawahan yang dipimpinnya” dengan nilai 2,96 selanjutnya diikuti dengan “Pemimpin harus dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir bagi bawahan” dan “Pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik” dengan nilai masing 3,42 dan 3,63.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang paling tinggi nilainya menurut responden adalah pernyataan “Pimpinan dapat memberikan persepsi

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

Selanjutnya akan dilihat deskripsi dari variable kepemimpinan yang akan di jelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Motivasi

Pertanyaan	Rata-rata
Dorongan dari dalam diri anda untuk mengungguli rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan	3,79
Keinginan anda untuk mempunyai prestasi lebih dari standar yang ditetapkan	3,79
Keinginan anda untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	4,22
Keinginan anda untuk menjadi pimpinan rekan-rekan anda dalam bekerja	3,58
Keinginan anda untuk berkomunikasi dengan sesama	3,63
Keinginan anda untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	3,42
Keinginan anda untuk selalu bekerja dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,71
Keinginan anda untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan yang telah ditetapkan	3,25
Keinginan anda untuk menjadi pimpinan dimasa yang akan datang	3,79
Keinginan anda untuk mempengaruhi orang lain	3,54

Sumber: hasil penelitian 2020

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

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

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

Tabel 3. Korelasi Motivasi dan Kepemimpinan

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

Sumber: hasil penelitian 2020

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* (r) motivasi dan kepemimpinan adalah 0,831 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi dan kepemimpinan adalah sangat erat. Untuk menentukan apakah hipotesis penelitian ditolak atau diterima, dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} yang di dapat adalah 0,831 dimana nilai ini lebih besar nilai $r_{tabel} = 0,404$ yang berarti hipotesis diterima.

Nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang berarti hipotesis yang menduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi

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

Sumber: hasil penelitian 2020

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

Pembahasan

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

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang paling rendah nilainya menurut responden adalah pernyataan “Pimpinan dapat mengidentifikasi dengan baik kebutuhan bawahan yang dipimpinnya” diikuti dengan “Pemimpin harus dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir bagi bawahan” dan “Pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang dapat mengidentifikasi kebutuhan dari karyawannya sehingga sering kali terjadi kebutuhan karyawan kurang terpenuhi oleh pimpinan. Selain itu pimpinan juga harus dapat memberikan kesempatan berkarir bagi karyawannya sehingga karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Untuk mengatasi keadaan ini sebaiknya pimpinan dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dari karyawannya yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, selain itu juga pimpinan harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dan mengarahkan mereka untuk bekerja dengan baik dan benar sehingga akan memberikan kinerja kerja yang baik.

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

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

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

Sementara itu kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah sangat erat.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Nilai ini ditunjukkan dari uji hipotesis dengan menggunakan uji r , dimana nilai $\text{sig.}r$ lebih besar dari nilai r tabel yang berarti hipotesis yang menduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepemimpinan Karyawan pada CV. Graha Indah Sari adalah signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya dapat memberikan kesempatan berkarir bagi karyawannya sehingga karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Pimpinan juga sebaiknya dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dari karyawannya yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, selain itu juga pimpinan harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dan mengarahkan mereka untuk bekerja dengan baik dan benar sehingga akan memberikan kinerja kerja yang baik.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja dari karyawan hendaknya pihak CV. Graha Indah Sari dapat memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi baik berupa finansial maupun non finansial. Pemberian insentif ini dapat dilakukan bagi karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi dan kinerja kerja yang baik, sehingga mereka benar-benar termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen, P, 2006. *Prilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta