

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Kusuma Agrowisata Batu, Kota Batu)**

Herman Zuhdi, Ratna Nikin Hardati, Daris Zunaida

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: zuhdi9956@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna menentukan seberapa besar dampak motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang memiliki 85 peserta. Analisis datanya ialah analisis regresi linier berganda dan program SPSS 16. Hasil studi ini menghasilkan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dimana nilai signifikannya $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,029 > t$ tabel $1,989$. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,761 > t$ tabel $1,989$. Kinerja karyawan memiliki signifikan $0,000$, nilai F tabel $3,11$, sehingga kesimpulannya motivasi kerja dan kepemimpinan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach to determine how much influence work motivation and leadership have on employee performance. Data was collected through a questionnaire, which had 85 participants. The data analysis is multiple linear regression analysis and the SPSS 16 program. The results of this study show that leadership has a significant effect on employee performance. This is indicated by a significance value of $0.002 < 0.05$ and a calculated t value of $2.029 > t$ table of 1.989 . The effect of motivation on employee performance is also indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t count of $3,761 > t$ table of $1,989$. Employee performance has a significant 0.000 , F table 3.11 , so F count $> F$ table 3.11 , so that the conclusion is work motivation and leadership have a significant positive impact on employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan tentunya berkontribusi pada kemajuan organisasi. Individu yang berkinerja baik akan menunjukkan hasil kerja yang optimal dan tercapainya sasaran. Seorang pekerja akan diakui kinerjanya apabila ia mampu menunjukkan hasil kerja yang optimal. Setiap pekerja akan berusaha untuk menghasilkan kinerja yang baik agar memperoleh penghargaan, bonus, atau promosi.

Saat ini, perusahaan besar, terutama dalam menghadapi persaingan, sangat terpengaruh oleh perubahan dalam lingkungan bisnis, termasuk perubahan teknologi, politik, dan ekonomi. Perusahaan yang tidak mampu bersaing biasanya memiliki produk yang buruk dan kinerja yang buruk. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM) miliknya. Organisasi senantiasa berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan dan target perusahaan. SDM atau

individu yang senantiasa mencurahkan tenaga, kemampuan, dan kreativitasnya untuk organisasi, adalah sumber daya terpenting bagi suatu organisasi.

SDM perusahaan selalu dioptimalkan untuk memaksimalkan kinerja. Adamy (2016) menyampaikan kinerja ialah hasil kerja yang dicapai individu sesuai tugas dan tanggungjawabnya yang dimandatkan kepada individu tersebut. Seorang karyawan dianggap berkinerja baik jika mereka mampu menghasilkan hasil yang sesuai dengan standar kerja perusahaan. Kinerja karyawan menentukan kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar pekerja dapat memaksimalkan kinerja mereka, maka perusahaan perlu menempatkan masing-masing karyawan sesuai bidang yang ditekuninya. Karyawan harus melakukan semua tanggung jawab dan tugas yang diberikan organisasi. Karyawan yang mampu mewujudkan kinerja baiknya akan mampu menyelesaikan seluruh tugasnya secara efisien dan efektif. Target kerja harus diselesaikan dengan cepat agar hasil kerja karyawan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja bisa dipengaruhi oleh internal maupun eksternal perusahaan. Contohnya, ketika kinerja di bidang tanggung jawab perusahaan menurun, kepemimpinan memiliki pengaruh.

Rivai (2012) menyebutkan bahwa kinerja ialah perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau dikenal dengan istilah prestasi kerja yang diwujudkan oleh individu untuk keberlangsungan usaha perusahaan. Dalam studi ini, penulis akan membahas motivasi kerja karyawan terhadap kinerja organisasi. Pada umumnya, karyawan harus memiliki motivasi untuk bekerja. Kinerja ialah hasil atau capaian yang diwujudkan oleh individu atas pekerjaan yang ditekuninya, dimana capaian ini diperoleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Kondisi atau energi yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi kerja (Mangkunegara, 2011). Hasil wawancara peneliti memperlihatkan bahwa karyawan di Kusuma Agrowisata Batu mengaku nyaman di tempat kerja mereka, saling membantu satu sama lain dan membangun hubungan kekeluargaan dan kerja sama yang baik. Secara fisiologis, perusahaan telah memberikan kemudahan kepada karyawannya dengan berbagi fasilitas diantaranya kantin, kolam renang, dan

tempat wisata. Perusahaan juga memenuhi kebutuhan sosial karyawan dengan memberikan fasilitas ini, yang membantu mereka saling mengingatkan dan menguatkan satu sama lainnya, sehingga tercipta kerjasama yang baik diantara mereka. Selain itu, perusahaan memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan. **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kusuma Agrowisata Batu, Kota Batu)”**

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu?
2. Apakah motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu?
3. Apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Robbins (2011) menyampaikan kepemimpinan ialah kemampuan pemimpin guna mengarahkan kelompok untuk mewujudkan tujuan dan visi. Supervisi adalah salah satu komponen pengendalian mutu, dan salah satu dari tiga tindakan supervisi adalah kepemimpinan. Terry (2010) menjabarkan kepemimpinan ialah kemampuan individu pemimpin untuk mendorong dan memotivasi anggotanya guna mencapai target yang telah disepakati secara bersama-sama.

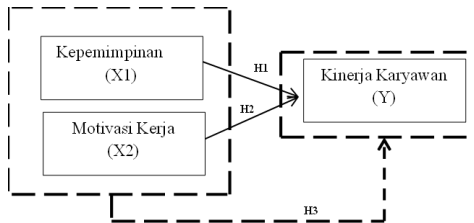
Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa latin "movere" memiliki makna dorongan dalam diri individu untuk berperilaku. Motivasi memiliki arti yang sama dengan kata "keinginan", atau "kebutuhan". Kebutuhan merupakan potensi yang ada dalam diri individu yang perlu dipenuhi. Sebagaimana dinyatakan oleh Notoatmodjo (2009: 114),

Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2009) mengungkapkan kinerja ini mencakup tindakan atau tindakan pegawai. Kinerja ialah hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011).

Gambaran Hipotesis



Hipotesis

1. H1 : Kepemimpinan (X1)
 - a. Ha = Kepemimpinan mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan
 - b. Ho = Kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan.
2. H2 : Motivasi Kerja (X2)
 - a. Ha = motivasi kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan;
 - b. Ho = motivasi kerja tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan.
- 3.H3 : Minat Beli (Y)
 - a. Ha = Kepemimpinan Dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan
 - b. Ho = Kepemimpinan Dan motivasi kerja secara simultan tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme dan diperuntukan guna menyelidiki populasi atau sampel. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan instrumen penelitian kemudian menganalisis datanya secara statistik dimana tujuannya guna membuktikan hipotesis penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Jl. Abdul Gani Atas, Batu, Malang.

Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “populasi merupakan area umum suatu obyek/subyek dengan kualitas dan kuantitas yang dimiliki guna diselidiki dan diambil kesimpulannya. Populasi studi ini yaitu semua karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu sejumlah 85 orang.

Sampel

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa dalam penelitian, pengukuran sampel menggunakan dengan teknik sampling jenuh, berarti semua anggota populasi merupakan sampelnya. Purba (2021:135) mengatakan bahwa bila populasinya kecil atau < 100 , sampling jenuh biasanya digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 85 orang di kantor Kusuma Agrowisata Batu.

Teknik Pengambilan Sampel

Purba (2021:135) menyatakan bahwa bila populasinya kecil atau < 100 , sampling jenuh biasanya dilakukan. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan sampel 85 orang di kantor Kusuma Agrowisata Batu.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan pengujian deskriptif, normalitas, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

- a. Uji validitas variabel kepemimpinan
Hasil pengujiannya disajikan dalam tabel berikut:

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0.544	0.2133	Valid
X1.2	0.433		
X1.3	0.271		
X1.4	0.481		
X1.5	0.446		
X1.6	0.431		
X1.7	0.578		
X1.8	0.233		

Tabel di atas memperlihatkan variabel kepemimpinan hasil uji validitas menggunakan SPSS, dimana semua item pertanyaannya masuk kategori valid, dilihat dari kriteria r hitung $>$ r tabel 0.2133. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner ini dianggap valid.

b. Uji Validitas motivasi kerja

Hasil pengujian ini disajikan pada tabel berikut:

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	keterangan
X2.1	0.332	0.2133	Valid
X2.2	0.589		
X2.3	0.516		
X2.4	0.544		
X2.5	0.387		
X2.6	0.519		

Dari data dalam tabel tersebut, variabel motivasi hasil uji validitas menggunakan SPSS 23 menunjukkan keseluruhan item pertanyaan mempunyai kriteria valid, yang dilihat dari kriteria r hitung $>$ r tabel 0.2133. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner ini dianggap valid.

c. Uji Validitas kinerja karyawan

Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut:

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y1	0.391	0.2133	
Y2	0.570	0.21	
Y3	0.597		
Y4			

Berdasarkan data di atas menunjukkan variabel kinerja hasil uji validitas menggunakan SPSS 23 menunjukkan kriteria valid secara keseluruhan item pertanyaannya, yang ditunjukkan kriteria r hitung $>$ r tabel 0.2133. Alhasil, seluruh pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.531	20

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam tabel diatas, dimana semua konsep yang mengukur setiap variabel dari item, butir, atau kuesioner sangat reliabel, karena variabel koefisien alfa cukup besar, yaitu $0,531 < 0,60$. Maka dari itu, keputusan dibuat bahwa semua alat yang dapat digunakan yang dihasilkan memenuhi persyaratan dan layak dipergunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam SPSS 16 menghasilkan grafik yaitu:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.35704180
Most Extreme	Absolute	.059
Differences	Positive	.050
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Nilai residual yang tidak standar mempunyai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, bermakna datanya terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan oleh tabel uji Kolmogorof-Smirnov.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis ini menunjukkan pengaruh rating produk dan pengurangan harga terhadap minat beli:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.689	.898		2.994	.004
SQRT_TX1	.274	.135	.218	2.029	.006
SQRT_TX2	.100	.131	.082	.761	.000

Sumber: Data diolah SPSS 23, November 2022

Jika kedua variabel bebas tidak memiliki nilai 0, maka variabel kinerja bernilai 2.689, dengan koefisien regresi variabel (X1) 0,274, diasumsikan

variabel bebas lainnya dari model regresi tetap, setiap satuan lingkungan kerja akan naik sebesar 0,274 satuan variabel kinerja.

Motivasi Kerja versus Kinerja nilai koefisiennya 0,100, yang berarti bahwa setiap kali motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan naik 0,100 satuan, dengan diasumsikan variabel bebas lainnya dalam model regresi konstan.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang ditunjukkan oleh pemimpin dan dipergunakan untuk mempengaruhi bawahannya guna mewujudkan tujuan organisasi (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan bawahan dapat lebih mempengaruhi mereka untuk mengikuti arahan pimpinan. Semakin terpengaruh bawahan terhadap instruksi pimpinan dalam melakukan tugas, semakin baik pekerjaan tersebut diselesaikan.

Pada studi ini jawaban responden paling tinggi yaitu X1.7 (Pemimpin selalu memberi tugas sesuai dengan jobdesk karyawan) dengan rata-rata 3,82

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Mangkunegara (2011) menuturkan motivasi adalah keadaan atau kekuatan guna mempengaruhi karyawan untuk mewujudkan target organisasi. Individu yang sangat termotivasi untuk pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab.

Dalam penelitian ini jawaban responden tertinggi yang ditunjukkan di atas, maka rata-rata motivasi kerja yaitu 3,55 berdasarkan skala likert, Sugiyono (2019) menyebutkan skor 3 masuk kategori netral. Jadi, karyawan kusuma Agrowisata Batu mendekati setuju dengan motivasi kerja yang ada di tempat kerjanya.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja

Peningkatan kinerja di perusahaan juga ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pimpinanlah yang mempengaruhi dan mengarahkan seluruh karyawan guna mewujudkan tujuan bersama, dimana tugas tersebut termasuk sulit untuk dijalankan dan tidak semua orang dapat melakukannya. Faktor disiplin kerja juga berdampak pada tingkat kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki oleh semua karyawan supaya tujuan

organisasi dapat terealisasi. Hasil studi dari Arifai (2018); Putra dan Bayu (2019); Aeni dan Kuswanto (2021) menemukan bahwasanya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pekerja.

Hasil distribusi jawaban responden diolah dalam program SPSS, diperoleh nilai rata-rata per itemnya adalah X2.1 (Saya mampu memecahkan permasalahan dalam tugas dengan baik). Dengan rata-rata 3,69. X2.2 (Saya mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan tatacara sesuai prosedur). Rata-rata 3,51. X2.3 (“Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan”). Rata-rata 3,34. X2.4 (Perusahaan selalu memberi hadiah promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi). Dengan rata-rata 3,53. Pada X2.5 (“Saya memahami apa yang diharapkan dari saya di lingkungan pekerjaan saya”). Dengan rata-rata 3,62. X2.6 (Saya merasa kemampuan saya sesuai dengan kualifikasi pekerjaan saya). Dengan rata-rata 3,66.

Dalam penelitian ini jawaban responden tertinggi yang ditunjukkan di atas, maka rata-rata motivasi kerja yaitu 3,55 berdasarkan skala likert, Sugiyono (2019) menyebutkan skor 3 masuk kategori netral. Jadi, karyawan kusuma Agrowisata Batu. Mendekati setuju dengan motivasi kerja yang ada di Kusuma Agrowisata Batu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari pengujian dan pembahasan di atas, kesimpulannya adalah:

1. Kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan pada kinerja, terbukti dari nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$, nilai hitung $t_{2,029} > t_{tabel\ 1,989}$, berarti menjawab hipotesis H1, dimana X1 mempengaruhi Y. Oleh karena itu, variabel di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu secara signifikan.
2. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, terbukti dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, nilai hitung $t_{3,761} > t_{tabel\ 1,989}$, sehingga menjawab hipotesis H2, dimana X2 mempengaruhi Y. Oleh karena itu, variabel di atas menunjukkan

bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

3. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan secara signifikan, ditunjukkan dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,0$, nilai hitung $F_{3,11} < F_{tabel\ 124,508}$, sehingga menjawab hipotesis H3. Hal ini mengindikasikan kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan

Saran

1. Berlandaskan distribusi jawaban responden tentang kepemimpinan. Peneliti menyarankan kepada pihak Kusuma Agrowisata Batu untuk memberikan instruksi kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaan mereka, meningkatkan kinerja mereka, dan meningkatkan posisi mereka sesuai dengan prestasi mereka.
2. Berlandaskan distribusi jawaban responden tentang motivasi kerja. Peneliti menyarankan kepada pihak karyawan Kusuma Agrowisata Batu agar diberikan bimbingan untuk mempermudah pekerjaan mereka, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan jabatan sesuai dengan kinerja.
3. Berlandaskan distribusi jawaban responden tentang kinerja karyawan. Sebagian besar saran dari responden setuju bahwa pekerjaan telah memenuhi tujuan perusahaan.
4. Berlandaskan hasil uji F, dimana kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja dan kepemimpinan. Peneliti menyarankan kepada pengelola Kusuma Agrowisata Batu untuk memperhatikan kepemimpinan dan motivasi karyawannya. Pemimpin harus lebih memahami pentingnya faktor kepemimpinan, yang jika diterapkan dengan benar akan mempengaruhi motivasi karyawannya. Pemimpin juga harus lebih mengenal dan memahami karakteristik dan kepribadian karyawannya. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Pemimpin harus menanggapi keluhan dan saran karyawan dengan sikap peduli dan tindakan nyata, yang pada akhirnya akan membuat karyawan merasa dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Rosda.
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. 2009. "Human Resource Management", Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). "Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Rineka Cipt
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. "Perilaku Organisasi". Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono (2019). "Statistika untuk Penelitian". Bandung: CV Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. "Dasar-dasar Manajemen". Cetakan kesebelas. PT Bumi Aksara.