

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL INFORMASI BERMUTU KEBON JERUK JAKARTA BARAT

Noto Susanto¹, N Lilis Suryani², Iman Syatoto³, Darmadi⁴
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02580@unpam.ac.id

Submitted: 28th July 2022/ **Edited:** 11th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022
Cited on: Susanto, N., Suryani, N. L., Syatoto, I., & Darmadi, D. (2022). PENGARUH
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GLOBAL INFORMASI BERMUTU KEBON JERUK JAKARTA BARAT.
*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business*, 5(4), 1006-1012.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership on employee performance, the effect of motivation on employee performance and leadership and motivation simultaneously on employee performance at PT. Global Quality Information. This research uses quantitative research with sampling using simple random sampling technique. Based on the analysis that has been done, there is a significant influence of leadership on employee performance with a regression coefficient of 0.127. There is a significant effect of motivation on employee performance with a regression coefficient of 0.682. There is a significant influence of leadership and motivation on performance with a contribution of 47.2%. This finding firmly confirms the fact that at work, it is very necessary to have a good leader who is able to bring positive changes to employees and the company. In addition, the existence of self-motivation or the desire to work with enthusiasm is a factor that also determines how productivity and performance increase.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Lingkungan manajemen yang semakin dinamis menuntut peranan kepemimpinan (*leadership*) yang menerapkan fungsi manajemen secara berkesinambungan pada PT. Global Informasi Bermutu yang merupakan perusahaan yang sedang berkembang dalam dunia pertelevisian sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dengan tujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kecepatan, fokus, dan kualitas yang bagus. Permasalahan yang sering terlihat pada PT. Global Informasi Bermutu berdasarkan informasi serta pengamatan sementara yang dilakukan ini menunjukkan adanya kurang disiplin pegawai dalam hal absensi kehadiran baik yang sering terlambat datang maupun tidak adanya keterangan izin apabila tidak bekerja. Di samping itu hal lainnya dikarenakan PT. Global Informasi Bermutu para

karyawannya hanya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang ada (*Standar Operation Prosedure*), sehingga dapat berdampak kepada penurunan kinerja pegawai, misalnya pegawai kurang memiliki dorongan untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan, kurangnya keinginan untuk maju dan berkembang, serta kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktifitas terhadap program acara televisi yang ada kurang optimal. Fenomena tersebut akan sangat berpotensi menimbulkan konflik-konflik dan jika dibiarkan maka akan berpengaruh pada mekanisme operasional di lingkungan kerja PT. Global Informasi Bermutu terutama kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat output yang telah ditetapkan, sehingga upaya untuk mencapai produktivitas yang optimal akan sulit diwujudkan. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan dan dorongan motivasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, sehingga dapat menjadi perusahaan yang berkinerja tinggi dan berkembang dengan baik serta memiliki nilai tambah bagi perusahaan.

Dalam lingkungan karyawan, kepemimpinan berarti bahwa seseorang yang menduduki hirarki yang tinggi adalah “pemimpin” bagi mereka yang menduduki jenjang hirarki yang lebih rendah. Pemimpin dan kepemimpinannya merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia dan berperan sentral dalam menjalankan roda organisasi. Yang masuk dalam kategori dan saluran kepemimpinan. Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap karyawan atau yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan karyawan harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah karyawan sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan.

Faktor kepemimpinan dan motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya motivasi dari pimpinan agar seorang karyawan PT. Global Informasi Bermutu mau menggunakan seluruh potensinya. Melihat kenyataan

tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak berkomunikasi dengan pimpinan serta memberikan motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dan produktifitas dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan. Dengan demikian kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha – usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dikembangkan di lingkungan PT. Global Informasi Bermutu.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan” Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi.

Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan

yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sedangkan menurut Hasibuan (2016:136) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Menurut Nawawi (2004) dalam Suparno Eko Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 113 responden
3. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner.
4. Skala instrumen penelitian adalah likert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Lokasi Penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan di PT . Global Informasi Bermutu, Jakarta Barat, divisi Sales dan Marketing.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,184. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
1	Kepemimpinan (X_1)	0,6467	Sangat Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,654	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,626	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Masing-masing variabel lokasi, harga, dan keputusan pembelian, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas *Probability Plot* dapat diketahui bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) yakni 0,995 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) yakni 1,005 lebih kecil dari 10,00. Sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan Scatterplot, memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji regresi, diperoleh persamaan regresi $Y=0,14976+0,079X_1+0,677 X_2$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,14976 Menyatakan bahwa tanpa Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja tetap terbentuk sebesar 0,14976.

2. Variabel Kepemimpinan berpengaruh tetap terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,079 Artinya jika variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,079.
3. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,677 Artinya jika variable Motivasi meningkat satu-satuan dengan asumsi variable Kepemimpinan tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,677

Tabel 2. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,472	,462	3,258

Sumber: Hasil olahan data, 2022

Tabel analisis di atas menjelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien R sebesar 0,687 Artinya korelasi Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,687 hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,687 antara variable Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja.
2. Nilai koefisien Determinasi R square sebesar 0,472 data tersebut mengindikasikan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 47,2% Sisanya sebesar 52,8% Dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan uji regresi diperoleh keterangan statistik sebagai berikut:

1. Nilai F hitung lebih besar dari F-tabel sebesar $49,095 > 3,08$ dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$
2. Dari hasil uji simultan (F) diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_3 diterima
3. Hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Global Informasi Bermutu untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Koefisien regresi yang didapat sebesar 0,127, dengan taraf signifikansi t sebesar 0,000.

2. Terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi positif yang didapat sebesar 0,682, dengan taraf signifikansi t sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,2% dan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTARPUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG*. 1(1), 56–67.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit Alfabet
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Prasastyadi, Tri Budi. 2012. “Meningkatkan Kinerja yang Baik dalam Tempat Kerja/Kantor”. <http://itjen.kemdiknas.go.id/berita-116-meningkatkankinerja-yang-baik-dalam-tempat-kerjakantor.html> (di akses tanggal 11 Oktober 2013).
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.