

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Survei Pada Karyawan PT Maxindo Karya Anugerah)**

**SARI ENDAH NURSYAMSI
NASARUDDIN SIREGAR
(Dosen tetap Fikom Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)
ARIEF SYAH SAFRIANTO
(Dosen Universitas Krisna Dwipayana)**

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan Kinerja karyawan PT Maxindo Karya Anugerah, pengambilan data dilaksanakan dengan metode analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Maxindo Karya Anugerah relatif baik. Ditujukan oleh koefisien korelasi sebesar 0,697 yang artinya, terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu yang mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan perusahaan, sesuai dengan UU No 13 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pekerja memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak dari keseluruhan pelaksana kegiatan proses pembangunan perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan bertahan lama apabila perusahaan tersebut tidak bisa memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini menuntut peran aktif manajemen dalam upaya peningkatan efisiensi dan peningkatan motivasi kerja.

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya. Kesesuaian antara kepemimpinan yang baik menjadi harapan karyawannya dan juga mempunyai dampak positif pada diri karyawan perusahaan tersebut. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Konsep kepemimpinan

bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2010:118). Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satu cara meningkatkan motivasi kerja dengan adanya komunikasi efektif interpersonal dari gaya kepemimpinan efektif dan memotivasi dengan jalan memberikan kesempatan berkembang. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting bagi terlaksananya hubungan sosial yang baik khususnya di lingkungan suatu organisasi. Tanpa adanya kemampuan komunikasi yang baik, kita akan sulit berhubungan dengan orang-orang di sekitar kita. Komunikasi merupakan faktor penting bagi kehidupan suatu organisasi baik organisasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan maupun komunikasi yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam kehidupan organisasi. Apabila komunikasi dapat berjalan secara efektif maka keberlangsungan kegiatan organisasi pun juga akan berjalan dengan baik. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting bagi

pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu komunikasi efektif dianggap sebagai elemen penting untuk keberhasilan suatu organisasi.

Komunikasi interpersonal pada organisasi, biasanya akan memberikan dampak yang positif terhadap iklim organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif penting untuk dimiliki pada setiap organisasi dengan memahami pesan atau respon sesuai yang diinginkan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu pengaruh *intern* dan pengaruh *ekstern* yaitu pengaruh dari luar manusia misalnya, pengaruh kepemimpinan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow menurut Dedy Mulyana (2012:191) yaitu, Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety/Security Needs*), Kebutuhan Akan Rasa Memiliki Dan Kasih Sayang (*Social Needs*), Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*), Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*).

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya

kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan organisasi melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang tetapi lebih. Oleh sebab itu semakin banyak orang yang dilibatkan dalam pencapaian tujuan maka akan semakin besar pula peranan manajemen. MSDM merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan. Sementara itu, (Sunnyoto, 2012:2) memberikan definisi sebagai berikut :

“Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization”.

Berdasarkan definisi diatas, Sunnyoto mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentu dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat

dipertanggungjawabkan (Sunyoto, 2012:5).

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok yaitu sumber daya manusia (*human resources*), dan sumber daya non manusia (*non human resource*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi, sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas sumber daya alam, modal, mesin, teknologi dan material.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Pengertian kepemimpinan menurut (Mannulang, 2010:27) “Bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus”. Indikator-indikator dari kepemimpinan yaitu:

1. Iklim saling menghargai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan bawahan.

4. Perhatian dan kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian dan kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2011:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Fungsi Instruktif, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaiman, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- b. Fungsi konsultatif, Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan

dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

- c. Fungsi Partisipasi, Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
- d. Fungsi Delegasi, Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
- e. Fungsi Pengendalian, Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif

sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Teori Motivasi

Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan “apa” yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Menurut Hasibuan (2010:145) hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah” untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun non materil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya”.

Beberapa tokoh dalam teori isi antara lain :

1. Teori Motivasi Isi (*Content*)

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpuaskan maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*needs*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Teori motivasi proses ini antara lain: (1) Teori Penentuan Tujuan, (2) Teori Penguatan, (3) Teori Keadilan, dan (4) Teori Pengharapan. Memotivasi seseorang sangatlah penting, dapat disimpulkan sesuai dengan penjelasan di atas bahwa motivasi adalah bahwa motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Teori-teori tentang motivasi sangat membantu seseorang untuk termotivasi atau terhenti akan motivasinya. Dari berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti mencoba untuk mengkaji dan menganalisis motivasi karyawan yang ada di PT Maxindo Karya Anugerah dengan menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow (Dedy Mulyana, 2012:46)

yaitu “Kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi”,

yaitu : Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety/Security Needs*), Kebutuhan Sosial (*Social*), Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*), Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*).

3. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*).
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*).
- c. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*).

Teori David Mc Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil atau unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menetapkan sasaran cukup sulit bagi mereka sendiri dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran itu. Dengan demikian orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu orang ingin berarti di sekeliling rekan kerjanya. Kebutuhan terhadap kekuatan menyangkut dengan

tingkat kendali yang diinginkan seseorang atau situasi yang dihadapinya.

Kriteria untuk Mengukur Kinerja

Menurut Wirawan (2012:5) bahwa dalam setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif (seberapa banyak) merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung beberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik) dengan melukiskan beberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi.
5. Cara melakukan pekerjaan.
6. Efek atas suatu upaya.
7. Metode melaksanakan tugas.
8. Standar sejarah yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.
9. Standar nol atau absolut yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

Jadi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok yang memiliki tanggungjawab atas beban kerjanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan hasil yang diharapkan sesuai dengan kesungguhan. Sedangkan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai usaha yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas dan

untuk pengukurannya dapat menggunakan indikator-indikator kinerja.

Kinerja

Bahwa istilah kinerja (*performance*) menurut *The Scriber* dalam Kamus Bantam *Englis Dictionary* yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Ismail Nawawi Uha (2013:211) bahwa kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* sebagai berikut :

1. Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.
2. Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkan dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memainkan pertunjukan musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Helfert dalam Edwin Radithya (2011:174) pengertian kinerja itu sendiri adalah: “Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.”

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui

pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak pendapat dari para pakar, diantaranya:

Pendapat Whittaker dalam Nawawi (2013:233) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan: “Suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*).”

Menurut Wittaker, elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas:

1. Perencanaan dan penetapan tujuan.
2. Pengembangan ukuran yang relevan.
3. Pelaporan formal atas hasil.
4. Penggunaan informasi

Selanjutnya menurut Joel G. Siegel dan Jae K. Shim (2011:71) menyatakan: “*Performance measurement* (pengukuran kinerja) adalah kuantifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi.”

Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Sedangkan Sutrisno (2011:170) mengatakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok yang memiliki tanggungjawab

atas beban kerjanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan hasil yang diharapkan sesuai dengan kesungguhan”. Dalam pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori diatas dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja PT Maxindo Karya Anugerah Bogor.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja PT Maxindo Karya Anugerah Bogor.

H3: Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja PT Maxindo Karya Anugerah Bogor.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:73) Penelitian kuantitatif adalah :“Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

“Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dimana variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini jenis metode *survey*. Menurut Istijanto (2010:56) *survey* merupakan metode yang digunakan secara luas, khususnya dalam riset konsumen. Penelitian *survey* dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), deskripsif penjelasan (*explanatory*), evaluasi prediksi, penelitian opsional dan lain – lain.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam kategori penelitian regresi yang dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian selama tiga bulan dilaksanakan di PT Maxindo Karya

Anugerah. PT Maxindo Karya Anugerah merupakan perusahaan yang memproduksi makanan ringan, khususnya keripik dan kerupuk berbahan dasar *tropical roots*. Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan/I produksi (*chips*) PT Maxindo Karya Anugerah yang berjumlah 96 karyawan.

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:65) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel peneliti menggunakan *sampling Jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah anggota populasi kurang dari seratus, sehingga peneliti menggunakan 96 sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxindo Karya Anugerah Bogor

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh peneliti didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang (2016) hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peranan pimpinan dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pimpinan yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Salah satu tugas atau peran pimpinan yaitu harus bisa mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu bisa diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan. Pimpinan adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

Posisi pimpinan menjadi sangat krusial bila direktur diharapkan mempunyai peranan dalam meningkatkan serta menjaga keseimbangan dalam organisasi. Bak panglima perang di era global yang sarat kompetisi, seorang manajer mengemban tugas menjamin ketersediaan, keakuratan, ketepatan, dan keamanan informasi serta pengaturan organisasi yang baik serta yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus meningkatkan eksistensi organisasi di tengah-tengah lingkungannya. Keberhasilan menjalankan tugas ini mensyaratkan pimpinan mempunyai kemampuan multidisiplin, antara lain: teknologi, bisnis, dan manajemen, serta kepemimpinan.

Berbagai kemampuan tersebut memang harus dimiliki oleh seorang pimpinan. Apalagi, tantangan sebagai pimpinan tidaklah ringan. Pertama, implemetansi organisasi memerlukan proses transformasi baik proses perkembangan suatu organisasi. Di sini informasi adalah hasil pengolahan data

yang relevansinya sangat tergantung kepada waktu. Kedua, kesiapan SDM untuk dapat memanfaatkan peluang yang memerlukan pengembangan kompetensi baru dan disiplin. Ketiga, pengelolaan perubahan (*change management*) baik yang sifatnya sistemik. Selain itu manajer harus mencari solusi menyusul dampak dari perubahan.

Pengaruh variabel motivasi (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxindo Karya Anugerah Bogor

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha (2016) hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para guru di SMUN 2 Baucau.

Selain itu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ato'illah (2014) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.

Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantarkan perusahaan mencapai tujuan, tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya, tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxindo Karya Anugerah Bogor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxindo Karya

Anugerah Bogor, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bungawati, Syafaruddin (2016) menyatakan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Maxindo Karya Anugerah Bogor.
2. Secara simultan kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Maxindo Karya Anugerah Bogor.

Saran

Saran yang dapat peneliti kemukakan adalah dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Maxindo Karya Anugerah Bogor melalui variabel kepemimpinan yaitu pemimpin harus dapat membuat kebijakan dan prioritas program tahunan yang hendak dicapai oleh organisasi sedangkan melalui variabel motivasi dengan cara organisasi mampu memenuhi kebutuhan akan

penghargaan berkaitan dengan ide-ide yang diberikan karyawan seperti pemberian *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Danang Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Edwin, Radithya. 2011. *Evaluasi Penerapan Balance Scorecard terhadap Efisiensi Kinerja Karyawan Di Divisi Penjualan PT.Auto 2000*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* Nomor 06 Tahun ke-2 September-Desember 2011. Program Magister Akuntansi, Universitas Kristen Maranatha.
- Gary Yukl, 2010, *Leadership in Organizations*, Pearson, Global Edition.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 6*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Mulyana, Deddy. 2012. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai V. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel Joel G. dan Jae K. Shim. 2011. *Kamus Istilah Akuntansi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang*

- diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Uha Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Kencana Prenadamedia Grup.Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wursanto, Ig, 2010, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Pustaka Dian, Jakarta.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.