



Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Banjarmasin

Dodik jatmika¹, Muhammad Nurdin² Viktor Wijaya Kusuma³

Manajemen STIMI Banjarmasin

e-mail: dodik.jatmika@yahoo.com, muhammadnurdin1986@gmail.com

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Motivasi,
Kinerja

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Banjarmasin pada tahun 2022. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Desain penelitian ini adalah penelitian eksploratif. Penelitian ini mengkaji bidang kinerja, kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan di Banjarmasin. Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yang berarti bahwa peran serta staf dan karyawan harus diperhatikan untuk mewujudkan keberhasilan pemimpin dengan memberikan motivasi yang dapat dicerminkan melalui reward yang diberikan pada karyawan yang berupa gaji atau kenaikan jabatan sehingga karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Leadership,
Motivation,
Performance

The purpose of this study is to determine how the influence of leadership and motivation affects employee performance in Banjarmasin in 2022. The research method used in this study is a quantitative descriptive research method. The design of this research is exploratory research. This study examines the areas of performance, leadership and motivation of employees in Banjarmasin. Research results The results showed that there is a significant influence of leadership style on employee performance to improve employee performance. The results show that there is a significant influence of motivation on employee performance to improve employee performance, which means that the participation of staff and employees must be considered to realize the success of leaders by providing motivation that can be reflected through rewards given to employees in the form of salaries or promotions. so that employees will be more enthusiastic in working.



PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Berlainan dengan realisasi pencapaian target dan tujuan tersebut tidaklah mudah, tidak hanya pada organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga swasta tetapi juga pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini berarti bahwa organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga harus mampu menganalisis faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan Sumber Daya Manusia secara optimum, karena kinerja dari setiap karyawan atau individu akan mencerminkan seberapa besar kompetensi suatu organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga. Apabila kinerja karyawan baik, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada target organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga tersebut, sehingga organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga akan mampu bertahan dan bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti halnya pada era saat ini.

Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok secara keseluruhan selama periode tertentu dalam rangka melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga yang nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapainya target dan tujuan organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga tersebut. Hasil kerja ini akan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kemampuan karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, serta hubungan dengan organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga. Sedangkan dalam organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga ini, kinerja karyawan masih kurang maksimal, terkadang masih terdapat beberapa karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun belum bisa mencapai standar target yang ditentukan, misalnya hasil kerja yang dihasilkan kurang memuaskan bagi pengguna, hal ini terjadi karena kemampuan setiap karyawan berbeda-beda. Oleh karena itu perlu dilakukan pelatihan atau pembenahan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk melakukan hal tersebut tidaklah mudah, untuk itu selain Sumber Daya Manusia yang baik juga diperlukan peralatan yang memadai dan mendukung pekerjaan yang dilakukan agar kiranya mampu mencapai target yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang maksimal tidak akan bisa dicapai tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu mendidik para karyawannya. Hal yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mengatur karyawannya adalah bagaimana pemimpin itu memimpin dalam bekerja maupun dalam memberi arahan. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam sebuah organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan. Pengertian kepemimpinan sendiri adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga,



memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, untuk mempengaruhi dan memperbaiki kelompok atau budayanya. Namun pada organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga sering kali dijumpai sosok pemimpin yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik, misalnya dalam hal memberi contoh tentang kedisiplinan maupun arahan kerja. Jadi pada dasarnya, seorang pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karena jika model kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin atau manajer sudah tepat, maka keselarasan karyawan dalam bekerja akan tercipta dengan sendirinya.

Selain gaya kepemimpinan, hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena dalam hal ini motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan membuat seseorang bisa bekerja dengan lebih baik. Motivasi berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang. Memotivasi diri sendiri dan memotivasi orang lain bukan hal yang mudah, biasanya seseorang akan merasa didukung jika orang tersebut mendapatkan dorongan yang positif dari berbagai pihak yang bersangkutan. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih merasa kurang termotivasi. Rutinitas pekerjaan seringkali menjadi kejenuhan yang dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam memotivasi seorang karyawan organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga, seorang pemimpin berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam bekerja yaitu kemauan dan kemampuan. Apabila seorang karyawan memiliki kemauan tetapi tidak memiliki kemampuan, maka tidak akan bisa bekerja dengan baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk untuk mengetahui lebih lanjut dan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Suyadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [1].

Oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” [2].

Sedangkan menurut Supardi (1989: 63) “kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan” [3]. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli yang telah disebutkan penulis, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah



organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga dalam rangka untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu.

Menurut para ahli ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Menurut Robert L. Mathis dan John Jackson [4] mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan karyawan
- b. Motivasi
- c. Dukungan atau dorongan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

2. Hubungan dengan organisasi atau organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga

3. Menurut Mangkunegara [5] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan secara psikologis

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

a. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah organisasi, instansi, perusahaan, atau lembaga.

4. Menurut Gibson [6] terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

a. Faktor individu

Berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Berupa struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha [7] bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.



Menurut Stoner seperti yang dijelaskan oleh T. Hani Handoko [8] bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan- kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut yaitu:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain seperti bawahan atau pengikut.
 - a. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok.
 - b. Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan, pemimpin dapat mempergunakan pengaruh. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, akan tetapi tidak sama dengan manajemen

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Sedangkan menurut Robbins dalam Sentot Imam Wahjono [9], motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut T. Hani Handoko [10] motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain

METODE

Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Desain penelitian ini adalah penelitian eksploratif.

Ruang Lingkup Penelitian, Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengkaji bidang kinerja, kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan di Banjarmasin.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator- indikator yang harus dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.



Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah aspek yang digunakan dalam pendekatan perilaku kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut teori *path-goal* Evans-House, ada empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, dan kepemimpinan partisipatif.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,869 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi penelitian ini memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,766 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Anwar Prabu Mangkunegaran. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Boediharjo. 2000. *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS17.0 dan Smart Pls 2.0*. Yogyakarta: YKPN.



- [3] Gibson. (1987). *Kinerja*. (online). Tersedia: <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.(5 April 2013).
- [4] Malayu S.P. Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Edisi Keempat. Bandung: Bumi Aksara.. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Miftah Thoha. (1983). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persda.
- [7] Nugroho Boedjoewono. (2007). *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kelima. Yogyakarta: YKPN.
- [8] Purbayu Budi Santosa, MS Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- [9] Sentot Imam Wahjono. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- [10] Singgih Santoso. (2000). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia.
- [11] Sondang P. Siagian. (1991). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: PT Tarsito Bandung.
- [12] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [13] Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Supardi. (1989). *Manajemen Personalia II*. Yogyakarta: BPFU UII.
- [15] Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [16] Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFU.
- [17] T. Hani Handoko. (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Lembaga Penerbit BPFU.
- [18] Wiyan Nurkencana dan Sunartana. (1983). *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.