

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK, CABANG TANGGAMUS

A.K. Yohanson⁽¹⁾, Lukmanul Hakim⁽²⁾, Alimuddin⁽³⁾

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

akayohanson@darmajaya.ac.id⁽¹⁾; Lukmanulhakim@darmajaya.ac.id⁽²⁾;
muhammadbagus@gmail.com⁽³⁾

Abstrak

Fenomena dalam penelitian menunjukkan bahwa terjadinya penurunan pencapaian target karyawan divisi pemasaran PT. Japfa comfeed Indonesia TBK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus. Penelitian ini menggunakan data primer kuesioner yang dibagikan pada responden dan dilengkapi dengan data sekunder seperti profil perusahaan. Teknik sampling yang digunakan adalah *saturation sampling* dan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Uji t dan uji F). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tes ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung (1,917) lebih besar dari t tabel (1,679). Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tes membuktikan bahwa variabel motivasi (X 2) dengan nilai t hitung (3,715) lebih besar dari t tabel (1,679). Gaya kepemimpinan dengan motivasi yang sama terhadap kinerja karyawan membuktikan nilai 31,427 F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,21 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

Abstract

The phenomenon in the study shows that the target destruction of the marketing division employees of PT. Japfa comfeed Indonesia TBK. The purpose of this study was to see the effect of leadership style on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Tanggamus Branch, the influence of motivation on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Tanggamus Branch, to see the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Tanggamus Branch. This study uses primary data from questionnaires given to respondents and is complemented by secondary data such as company profiles. The sampling technique used is saturation sampling and the determination of the number of samples using the Slovin formula. Hypothesis testing is performed using multiple linear regression analysis (t test and F test). The results of hypothesis testing show that leadership style (X1) has a significant positive effect on employee performance (Y). This test proves that the leadership style variable with the t count (1.917) is > the t table (1.679). Motivation (X2) has a significant positive effect on employee performance (Y). The test proves that the motivation variable (X2) with the t count (3.715) > the t table (1.679). The leadership style with the same motivation for employee performance proves that the value of 31.427 F is greater than the F table, which is 3.21 and a significant level of 0.000 < 0,05

Keywords: Leadership Style, Motivation, Performance

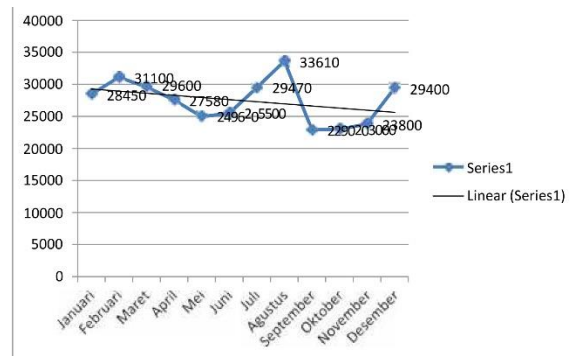
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya. Akan tetapi memiliki karyawan yang berkinerja tinggi bukan pekerjaan mudah, tetapi merupakan suatu proses yang sinergis antara karyawan dan manajemen perusahaan. Salah satunya karyawan pemasaran perusahaan dibidang agri-food besar seperti PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

PT Japfa Comfeed Indonesia berkantor pusat di Jakarta, dan memiliki banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Akan tetapi yang menjadi latar penelitian ini adalah PT Japfa comfeed cabang Tanggamus, Lampung. Subjeknya adalah divisi pemasaran, divisi pemasaran sendiri terdiri 3 (tiga) bagian operasional yaitu, terkait pemasaran pakan ayam, telur ayam dan pemasaran ayam.

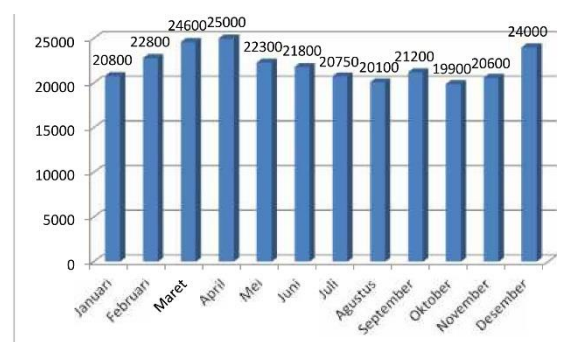
Dilihat dari data di lapangan bahwa pemasaran pakan ayam, telur ayam dan pemasaran ayam mengalami penurunan pencapaian target penjualan. Untuk melihat lebih jelas hal tersebut dapat dilihat pada gambar dan grafik berikut ini:



Gambar 1. Jumlah Target Divisi Pemasaran Karyawan Pakan Ayam Pada Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat setiap karyawan diharuskan mencapai target perbulan bagian pakan sekitar 2.080 karung yang dikali kan kepada 12 karyawan yang bekerja diperusahaan sama dengan 24.960 karung rata-rata total keseluruhan perbulan.

Selanjutnya tidak hanya dibagian pakan ayam, namun dibagian karyawan divisi pemasaran telur ayam juga mengalami penurunan target. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

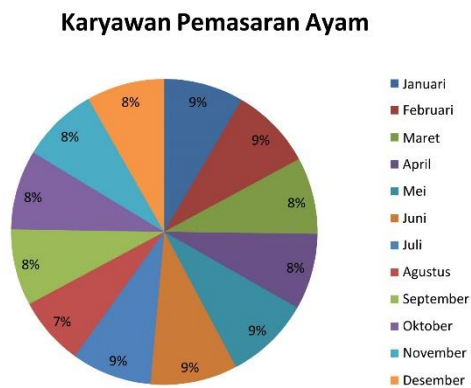


Gambar 2. Jumlah Capaian Target Divisi Pemasaran Karyawan Telur Ayam Pada Tahun 2018

Berdasarkan tabulasi data di atas pada bulan mei sampai ke agustus mengalami penurunan dibandingkan pada bulan januari ke april. Ini merupakan salah satu faktor penurunan keseluruhan karyawan divisi pemasaran telur ayam mengenai produktivitas kinerja karyawan yang tidak

bisa menstabilkan angka target yang sesuai diinginkan perusahaan tiap bulannya.

Kemudian untuk penurunan juga terjadi pada bagian pemasaran ayam, adaun untuk melihat lebih dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Jumlah Capaian Target Divisi Pemasaran Karyawan Telur Ayam Pada Tahun 2018

Gambar di atas menjelaskan bahwa pada bulan Januari sampai ke Desember pada tahun 2018 rata-rata presentase yang didapat 8%–9% tiap bulannya, akan tetapi pada bulan Agustus mengalami menurun sebanyak 2%. Dimana biasanya angka rata-rata persen mencapai 8%-9% ternyata pada bulan Agustus mengalami penurunan menjadi 7%. Pada presentase penurunan sejumlah 2%, ini bisa dikatakan salah satu faktor penurunan produktivitas kinerja karyawan kurang mempertahankan penjualan yang seharusnya selalu seimbang dengan rata-rata presentase 8%.

Berdasarkan data-data tersebut, dapat dilihat bahwa divisi pemasaran belum optimal dalam mencapai target penjualan, juga terjadi penurunan penjualan. Hal ini dapat terjadi karena belum maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan, karena dengan infrastruktur yang mampu juga menghasilkan pakan ternak ayam boiler (ayam negeri), telur ayam dan ayam layer berperforma tinggi yang berkualitas harusnya dapat dengan mudah menguasai pasar.

Manajemen divisi pemasaran PT. Japfa comfeed Indonesia TBK, cabang Tanggamus telah melakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun fakta yang ditemukan dilapangan masih terdapat banyak masalah terkait hal tersebut. Dapat dilihat kinerja karyawan menurun dari segi pencapaian target penjualan karena kurang mendapatkan dukungan dari atasan baik itu secara sikap atau kurangnya motivasi secara dukungan praktek langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan untuk meningkat kinerjanya bukan hanya sekedar berbicara secara teori yang diberikan.

Peran penting pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatan memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama sama dalam mencapai tujuan. Menurut Yukl (2009) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif mencapai tujuan bersama.

Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini peneliti ingin melihat; Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, cabang tanggamus.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin

dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. (Ardana, 2012). Adapun yang menjadi indikator gaya kepemimpinan pada penelitian ini menurut Kartono (2008) adalah sebagai berikut : 1) Sifat, 2) Kebiasaan, 3) Tempramen, 4) Watak, dan 5) Kepribadian.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan atau semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun yang menjadi indikator motivasi pada penelitian ini menurut Reza dalam Baskoro dan Susanty (2012), adalah : 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri (2005) mendefinisikan kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang karyawan, atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan pada penelitian ini menurut Sitanggang dalam Baskoro dan Susanty (2012), yaitu: 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, dan 5) Kemampuan kerja sama.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁: Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa

Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

H₂: Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

H₃: Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Japfa comfeed Indonesia Tbk cabang Tanggamus. Sebanyak 47 orang yang terdiri dari 27 pegawai tetap dan 20 pegawai kontrak di bidang pemasaran. Pengambilan sampel teknik pengambilan sampel jenuh (saturation sampling), artinya sampel adalah keseluruhan jumlah populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan regresi linier berganda, dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y: kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁...b_k: Koefisien regresi yang

dihubungkan dengan variabel bebas

X₁: gaya kepemimpinan

X₂: motivasi kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap pengujian diataranya adalah uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, serta uji regresi berganda yang termasuk didalamnya adalah uji statistik T, uji statistik F dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil analisis uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Uji normalitas yang dilakukan dengan metode One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukan nilai residual terdistribusi normal, karena nilai signifikansinya sebesar 0,670 lebih besar dari 0,05 (nilai signifikansi $>0,05$).
2. Uji linieritas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. dengan nilai Sig F *deviation from linearity* sebesar 0,241 $> 0,05$ berarti data dikatakan memiliki hubungan yang linier. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dengan nilai Sig F *deviation from linearity* sebesar 0,176 $> 0,05$ berarti data dikatakan memiliki hubungan yang linier.
3. Uji multikolinieritas yang dilakukan menunjukan bahwa masing-masing variabel yaitu persepsi kemudahan penggunaan, efektivitas dan risiko memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10,0 sehingga model regresi terbebas dari multikolinieritas.

Sedangkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dengan uji statistik t, uji statistik F dan koefisien determinasi menunjukan bahwa:

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil uji parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator (Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak dan Kepribadian). Bisa dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} (1,917) > t_{tabel} (1,679)$.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya uji parsial antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator (Kebutuhan Fisilogis, Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri). Bisa dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial motivasi kerja memiliki $t_{hitung} (3,715) > t_{tabel} (1,679)$.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahap terakhir didapatkan hasil uji simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.). Bisa dikatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil perhitungan didapatkan nilai $F_{hitung} (31,427) > \text{Nilai } F_{tabel} (3,21)$ dengan tingkat Sig 0,000. Artinya, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah

dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa comfeed indonesia (TBK) cabang Tanggamus maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan dan motivasi secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-t didapat nilai t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan. Artinya Gaya Kepemimpinan sebesar 1,917 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,679. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.
2. Berdasarkan hasil uji-t didapat nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja. Artinya Motivasi Kerja sebesar 3,715 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,679. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.
3. Berdasarkan hasil uji-F nilai F_{hitung} (31,427) > Nilai F_{tabel} (3,21) dengan tingkat Sig 0,000. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia (Tbk) Cabang Tanggamus.

Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. *J@TI UNDIP*, 7 (2).

Hasibuan, M. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksa.

Kartono, K. (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Terjemahan Budi Supriyanto). Jakarta: PT. Indeks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baskoro, S.W. dan Susanty, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin