

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KSP KOPDIT OBOR MAS KANTOR CABANG UTAMA KOTA KUPANG)

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi.

Gaya Kepemimpinan secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2017:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.” Menurut Hasim (2019:8) “kepemimpinan kiranya dipandang sebagai suatu kemampuan atau kesanggupan seseorang baik karena bakat lahiriah maupun karena dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu terbentuk dari adanya kesanggupan atau kemampuan spesifik seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan (pemimpin), adanya orang lain yang dipengaruhi atau digerakan (pengikut) dan adanya kelompok dimana hubungan/interaksi itu terjadi (organisasi).

Menurut Sudirman (2012) Motivasi kerja merupakan suatu cara untuk mendorong seseorang dari dalam dan luar diri seseorang agar seseorang memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan pencapaian tujuan bersama.

Bersadarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Utama Kota Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 32 orang. Teknik analisi data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan Uji Analisis Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Utama Kota Kupang, Sedangkan secara simultan Gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Kantor Cabang Utama Kota Kupang.

Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian, didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta sebesar -4.885 sedangkan koefisien regresi $b_1 = -0,040$ koefisien regresi $b_2 = 0,904$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut $Y = -4,885 + -0,040 X_1 + 0.904 X_2 + e$.

Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yang terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,379 lebih kecil dari t tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 2.054 dengan tingkat signifikan 0,707. Oleh karena nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a ($b_1 \neq 0$) ditolak dan H_o ($b_1 = 0$) diterima artinya secara parsial Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Serta hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Dimana variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 12.779 lebih besar dari t tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 2.051 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a ($b_1 \neq 0$) diterima dan H_o ($b_1 = 0$) ditolak artinya secara

persial motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil pengujian Uji F didapat nilai Fhitung 82.100 lebih besar dari Ftabel yang memiliki nilai sebesar 3,33 dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka H_a ($b_1 \neq 0$) diterima H_o ($b_1 = 0$) ditolak, artinya bahwa secara simultan Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Dan terakhir hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) di peroleh nilai sebesar 0,850 atau 85 %. Hal ini menggambarkan bahwa besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85 %, sedangkan pengaruh sebesar 15% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan