

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA USAHA BERSAMA JOMBANG****Hander Lobeng, <sup>✉</sup>Heru Totok Tri Wahono**

STKIP PGRI Jombang

**Info Artikel***Sejarah Artikel:*

Diterima 20 April 2020  
Disetujui 23 Juni 2020  
Dipublikasikan 31  
Agustus 2020

*Keywords:*

*Leadership, Work  
Motivation, Employee  
Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sejahtera Usaha Bersama, Kabupaten Jombang). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen yang digunakan berupa angket. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket terhadap 35 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan: 1) variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 2) variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 3) variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang.

**Abstract**

This study aims to determine the partial and simultaneous influence between leadership and work motivation variables on employee performance (Case Study at PT. Sejahtera Usaha Bersama, Jombang Regency). This study uses quantitative methods with the instrument used in the form of a questionnaire. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 35 respondents using random sampling techniques. Data were analyzed by multiple linear regression analysis and t test. The results showed: 1) leadership variables have an effect on employee performance at PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 2) work motivation variable has an effect on employee performance at PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. 3) Leadership and Work Motivation variables together have an effect on Employee Performance at PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:  
STKIP PGRI Jombang  
E-mail: herutotok44@yahoo.co.id

p-ISSN 2723-4495

e-ISSN 2723-4487

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia merujuk pada individu – individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2008).

PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang atau (PT. SUB) merupakan pabrik yang bergerak dibidang pembuatan kayu triplek atau bisa dikenal dengan sebutan plywood. PT. SUB merupakan salah satu pabrik pembuatan kayu yang mengolah kayu menjadi kayu tipis bernama triplek dikota Jombang, meskipun dibeberapa wilayah di Jawa timur seperti Probolinggo, Jember, Banyuwangi juga memiliki cabang dari PT. SUB namun pabrik yang berdiri dikota Jombang ini adalah salah satu yang terbesar diantara cabang – cabang lainnya. Semakin banyaknya permintaan akan kayu triplek dibeberapa Negara maju seperti Jepang dan Korea PT. SUB selalu bekerja keras untuk bisa memenuhi kebutuhan akan kayu tersebut. Karyawan pada PT. SUB Jombang beranggotakan kurang lebih berjumlah 5000 karyawan.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Sedangkan menurut Kartono (2011) kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan

bersama-sama (Bahrum dan Sinaga, 2015). Oleh karena itu, kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja dari bawahannya. Hal ini sesuai dengan temuan Inaray dkk., (2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedarmayanti (2001) mengartikan motivasi sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Oleh karena itu, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Wardani (2017) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2008) kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka seorang atasan harus mengetahui factor yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Temuan Yulianti (2015) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua factor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sangat perlu untuk meneliti kinerja pegawai di PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang dilihat dari pengaruh variable kepemimpinan dan motivasi kerjanya.

Hasil wawancara awal para karyawan bagian *Boiler* memiliki motivasi kerja yang sangat besar sebab bagian *Boiler* yaitu tempat pembakaran dan juga pengovenan kayu triplek dimana kayu triplek harus di oven untuk mendapatkan hasil yang baik dan juga menghasilkan kayu triplek yang berkualitas. Motivasi setiap para karyawan dibagian *Boiler* sangat tinggi jika dibandingkan dengan bagian lainnya karena dengan memiliki

tanggung jawab yang besar pada bagian *Boiler* para karyawan dibagian ini bertugas untuk mengoperasikan mesin dengan mengatur suhu dalam pembakaran / pengovenan, sebab sedikit saja apabila karyawan lalai dalam megoperasikan mesin maka tidak menutup kemungkinan mesin bisa terbakar. Oleh karena itu, para karyawan pada bagian *Boiler* sangat memiliki motivasi kerja yang sangat besar. Dalam bagian *Boiler* terdapat 3 *sift* yaitu pagi, siang, dan malam. Pada *sift* malam adalah *sift* yang agak berat karena para karyawan dituntut untuk terus menjaga dan mengoperasikan mesin dengan menahan rasa khantunya hingga keesokan paginya sampai pergantian *sift* kembali. Dari segi gaya kepemimpinan kepala bagian *Boiler* sangat memiliki ketegasan dalam membimbing para karyawannya, bukan dari segi kepemimpinan saja kepala dibagian *Boiler* juga senantiasa memberikan motivasi berupa dukungan dan sugesti dalam bekerja pada karyawannya, maka dari itu para karyawan dibagian *Boiler* sangat memiliki motivasi dan

kedisiplinan kerja yang sangat besar dengan adanya gaya kepemimpinan kepala *Boiler* yang tegas.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Usaha Bersama, Kabupaten Jombang.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang dibagian Boiler yang berjumlah 350 (tiga ratus lima puluh) orang karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini karena populasi lebih dari 100 yakni 350 karyawan, maka peneliti mengambil sampel 35 responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Random Sampling*. Data dianalisis dengan regresi linier berganda, uji F dan uji t.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.** Uji Regresi linier berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.029	.438		2.348	.025
	Kepemimpinan	.370	.112	.432	3.293	.002
	Motivasi Kerja	.353	.105	.443	3.372	.002

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel 4.9 tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 1.029 + 0.370X_1 + 0.353X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 1.029: artinya apabila tidak ada variabel yang mempengaruhi atau variabel lain diasumsikan 0 (nol), maka dapat dipersepsikan bahwa tidak ada kinerja karyawan sama sekali bila semua variabel bebas tidak ada.

- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0.370 artinya bahwa setiap perubahan kepemimpinan (X1) akan diikuti pengaruh kinerja karyawan sebesar 0.370. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstanta (tetap).
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.353 artinya bahwa setiap perubahan motivasi kerja (X2) akan diikuti pengaruh kinerja karyawan sebesar 0.353. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dianggap konstanta (tetap).

Uji Hipotesis 1 (Uji t)

**Tabel 2.** Uji t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.029	.438		2.348	.025
	Kepemimpinan	.370	.112	.432	3.293	.002
	Motivasi Kerja	.353	.105	.443	3.372	.002

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel 4.10 diketahui masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Koefisien variabel kepemimpinan ( $x_1$ ), uji t dibandingkan dengan kolom *sig* pada tabel 0.002. Berdasarkan tabel *Coefficients*, pada kolom *sig* dan t dipakai untuk menguji koefisien uji t secara parsial. Terlihat pada p-value (kolom *Sig*) = 0.002 yang lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien variabel motivasi kerja ( $x_2$ ), uji t dibandingkan dengan kolom *sig* pada tabel 0.002. Berdasarkan tabel *Coefficients*, pada kolom *sig* dan t dipakai untuk menguji koefisien uji t secara parsial. Terlihat pada p-value (kolom *Sig*) = 0.002 yang lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas dapat dikatakan bahwa  $Ha_1$  diterima, yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 2 (Uji F)

**Tabel 3.** Uji Simultan (Uji F)

<b>ANOVA<sup>b</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.967	2	.483	18.534	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.835	32	.026		
	Total	1.802	34			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Terlihat pada kolom sig 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	Adjusted		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
		R Square	R Square			F Change	df1	df2	
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.508	.16151	.537	18.534	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Kepemimpinan

Pada tabel 4 menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,537 hal ini berarti 53,7 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan 46,8 % lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang”. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang diperoleh dari pengisian kuisioner dengan 7 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 3.97. Jadi kepemimpinan dari bersifat menghargai memiliki pengaruh yang paling dominan karena para karyawan sangat merasa nyaman dalam bekerja apabila dihargai hasil kerjanya oleh pemimpin.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Sudarmanto, 2009:133). Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya sikap menghargai seorang pimpinan terhadap karyawannya maka akan

meningkatkan efisiensi kinerja para karyawan sebab dengan adanya sikap saling menghargai sebagai seorang pemimpin maka akan membuat nyaman pula para bawahannya untuk bekerja.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang”. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang diperoleh dari pengisian kuisioner dengan 4 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 3.63. motivasi kerja dari kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan memiliki pengaruh yang paling dominan dalam mendukung kinerja dari karyawan itu sendiri, karena dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan akan lebih mudah untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Hal ini sesuai dengan teori menurut (Mangkunegara, 2008:93). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan adanya kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan maka itu akan berpengaruh penting terhadap kinerja para karyawan sebab bukan dengan otot saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja namun pengetahuan dan keterampilan juga harus dimiliki oleh para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wardani (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika pegawai

mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka pegawai tersebut akan bekerja semaksimala mungkin sehingga kinerjanya akan meningkat.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi "ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang", diterima. Hal membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan. Apalagi adanya kepemimpinan yang bagus didukung dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan semakin itu.

Temuan penelitian ini mendukung temuan Wijayanti (2012), Inaray dkk., (2016), Brahmasari dan Suprayetno (2008) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu sangat diharapkan apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja pegawainya harus memperhatikan kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya.

## SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini terbukti dengan hasil hipotesis diterima yakni dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan juga adanya kecocokan antara teori dengan realita yang ada pada PT. SUB tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Bahrum, Syazhashah Putra Dan Inggrid Wahyuni Sinaga. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* Vol. 3, No. 2,

Inaray, Jelita Caroline., Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>, Victor P.K. Lengkong. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 02 Tahun 2016

Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada

Mangkunegara, Anwar P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yulianti, Rachmi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 3, Nomor 2, Jan - April, Halaman 55 - 69

Wardani, Windy Gustia. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang). *Eduka : Jurnal Pendidikan, Hukum,, Dan Bisnis* Vol. 2 No. 1

Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang". *Skripsi*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang