



Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (*quality control* Epson 2) di PT Indonesia Epsom Industry

Alviyandi^{(a)*} Puji Isyanto^(b)

^(a) Progam studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Binis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. HS. Ronggo Waluyo, Karawang, 41361, Indonesia.

^(b) Progam studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Binis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. HS. Ronggo Waluyo, Karawang, 41361, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 03 April 2024

Received in rev. form 22 May 2024

Accepted 06 June 2024

Keywords:

Leadership, Work Motivation, Employees Performance.

JEL Classification: -

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Indonesia Epsom Industry. By using transformational and transactional leadership theories as well as motivation theories such as Maslow's Hierarchy of Needs, McGregor's Theory X and Y, and McClelland's Theory of Needs, this research examines the interaction of these factors on employee performance. The research method uses multiple regression analysis with the T test and F test. The research population consists of 30 employees with a saturated sampling technique. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The research results show that leadership and work motivation have a significant effect on employee performance. An effective leadership style and appropriate work motivation improve employee performance. The T test shows a significant influence of individual variables, while the F test shows significant differences in performance based on variations in leadership style and work motivation. This research provides an understanding of the importance of the role of leadership and motivation in improving employee performance and its implications for the development of management strategies at PT Indonesia Epsom Industry.

© 2024 by the authors. Licensee RSEPublisher, Banten, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Dalam pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Epsom Industry, landasan teoritis, normatif, dan empiris memainkan peran krusial dalam memahami dinamika yang terlibat. Secara khusus, landasan ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk menyelidiki interaksi antara faktor-faktor tersebut dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Teori kepemimpinan, termasuk teori transformasional dan transaksional, menawarkan pandangan yang mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Teori

1 * Corresponding author: mn21.alviyandi@mhs.ubpkarawang.ac.id

transformatif menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, teori transaksional menyoroti pertukaran antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, landasan teoritis tentang motivasi kerja, seperti Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori X dan Y oleh Douglas McGregor, dan Teori Kebutuhan McClelland, memberikan kerangka kerja untuk memahami faktor-faktor yang mendorong karyawan mencapai kinerja tinggi.

Analisis landasan normatif meliputi kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh PT Indonesia Epson Industry terkait dengan kepemimpinan dan motivasi kerja. Ini termasuk kebijakan rekrutmen, pengembangan karyawan, insentif kinerja, dan evaluasi kinerja yang berpotensi memengaruhi respons karyawan terhadap kepemimpinan dan motivasi di tempat kerja. Selain itu, pertimbangan etika bisnis seperti keadilan, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial perusahaan juga merupakan bagian penting dari landasan normatif yang dapat mempengaruhi pendekatan perusahaan dalam mengelola dan memotivasi karyawan.

Studi-studi empiris sebelumnya dan analisis data internal dari PT Indonesia Epson Industry memberikan wawasan tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan meninjau penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi area-area pengetahuan yang belum tercakup atau temuan yang bertentangan yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut. Analisis data internal seperti survei kepuasan karyawan, evaluasi kinerja, dan data kinerja bisnis memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut di lingkungan kerja PT Indonesia Epson Industry.

Dengan mempertimbangkan landasan teoritis, normatif, dan empiris ini, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Epson Industry diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Tinjauan Pustaka

Grand Theory (Manajemen)

Fania Mutiara Savitri et al., (2022) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.

Imbron & Pamungkas, (2021) Daft menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Mu'tafi, (2020) Manajemen adalah seni mencapai tujuan organisasi dengan bekerja melalui dan bersama orang lain dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif.

Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengkoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif. Proses ini mencakup berbagai fungsi dasar seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Para ahli menekankan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu yang memerlukan keterampilan interpersonal serta kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dan materi secara optimal.

Middle Theory (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Menurut (Mu'tafi, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Fania Mutiara Savitri et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat

memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Umar et al., (2023) “Manajemen sumber daya manusia mencakup aktivitas-aktivitas yang terkait dengan pengembangan manusia dan pemanfaatan kemampuan, termasuk perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pengkompensasian karyawan.”

Rachmawati, (2020) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Range Theory (Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja)

Pengaruh kepemimpinan

Menurut Mulyadi dalam buku Arja (2020:7) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Secara relative ada 3 macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu :

- a. Otokratis (Authoritarian)
- b. Demokratis (Democratic)
- c. Kebebasan (Laissez-Faire)

Motivasi Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sadili Samsudin, 2019:281). Setiap kegiatan memerlukan faktor pendorong yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tersebut dan disinilah motivasi yang berperan sangat penting untuk memberikan semangat kepada orang-orang untuk melakukan kegiatan yang pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya itu.

Motivasi berasal dari diri sendiri atau bisa berasal dari pimpinan organisasi, motivasi di berikan untuk mendorong organisasi agar lebih semangat untuk bekerja, dan lebih disiplin dalam mengisi kehadiran dan disiplin dalam bekerja. Motivasi biasanya diberikan secara langsung dan tidak langsung, baik secara verbal dan non-verbal.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Quality Control Epson 2) di Pt Indonesia Epson Industry. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden yaitu karyawan bagian QC Epson 2. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket yang berbentuk skala likert kemudian data diolah menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 27 for window. Penelitian ini mengambil sampel karyawan bagian QC Epson 2 yang berjumlah 30 responden dari 40 karyawan.

Hasil Penelitian

Uji T

Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.614	4.811		.335	.740
	Kepemimpinan	.022	.152	.027	.146	.885
	Motivasi Kerja	.892	.206	.808	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 27, Data primer yang telah diolah 2024

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,885 > 0,05$ dan nilai thitung $0,146 < t_{tabel} 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,331 > t_{tabel} 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F

Pengujian Hipotesis H3 dengan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.996	2	427.498	29.905	.000 ^b
	Residual	385.971	27	14.295		
	Total	1240.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 27, Data primer yang telah diolah 2024

- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga
Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $29,905 > F_{tabel} 3,34$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 variabel diterima, yang berarti X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap Y.

Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.666	3.78090

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 27, Data primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,689 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 68,8% dan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Epson Industry, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Landasan Teoritis, Normatif, dan Empiris:
 - Teoritis: Teori kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Teori motivasi kerja, seperti Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori X dan Y McGregor, serta Teori Kebutuhan McClelland, menjelaskan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tinggi.
 - Normatif: Kebijakan dan prosedur yang diterapkan PT Indonesia Epson Industry, seperti kebijakan rekrutmen, pengembangan karyawan, insentif kinerja, dan evaluasi kinerja, sangat mempengaruhi respon karyawan terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja.
 - Empiris: Data internal perusahaan serta studi-studi sebelumnya memberikan gambaran tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, yang membantu dalam memahami dinamika yang terlibat.
2. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
 - Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan laissez-faire) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - Motivasi Kerja: Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar (pimpinan organisasi), memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja karyawan. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
3. Metode Penelitian dan Analisis:
 - signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.
 - Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel.
 - Uji T dan Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial dan simultan.
4. Hasil dan Pembahasan: Berdasarkan hasil analisis data dari kuesioner yang diisi oleh karyawan, ditemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel individu, sementara uji F menunjukkan perbedaan signifikan dalam kinerja berdasarkan variasi dalam variabel kepemimpinan dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diberikan untuk PT Indonesia Epson Industry:

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan:
Pemimpin harus terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Motivasi Kerja:

Perusahaan harus terus memberikan motivasi yang tepat, baik melalui insentif finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

3. Penelitian Lebih Lanjut:

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih kuat.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264-276.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.

Publisher's Note: RSEPublisher stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



© 2024 by the authors. Licensee RSEPublisher, Banten, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Management Journal and Economic Review (2985-5136) by RSEPublisher is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License