

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Bekasi

Nur Fajli Septa Ardika¹, Syamsir², Indah Permata Sari³

Universitas Singaperbangsa Karawang¹

Universitas Negeri Padang²

Universitas Singaperbangsa Karawang³

Abstrak

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam proses atau fungsi guna mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu supaya mencapai sasaran tertentu. Kecakapan kepemimpinan sangat penting untuk sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya dan menghadapi tantangan yang ada. Tujuan pada penelitian kali ini guna mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Indonesia cabang Kota Bekasi. Penelitian kali ini berjenis kuantitatif data didapatkan secara langsung atau data primer. Pengumpulannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap para karyawan yang dilaksanakan pada tahun 2022. Penelitian juga menggunakan data sekunder yang berasal dari studi literatur pada buku dan jurnal online. Data yang didapatkan dianalisis dengan alat regresi linear berganda. Pada uji t signifikansi variabel kinerja terhadap variabel kepemimpinan sebesar 0,170 lebih dari alpha 0,05 maka tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia. Uji t pada variabel kinerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari alpha 0,05 maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia. Diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial pada kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Sementara motivasi kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Indonesia cabang Kota Bekasi.

Kata Kunci: kepemimpinan; motivasi kerja; kinerja karyawan

Corresponding author. Syamsirsaili@yahoo.com²

History of article. Received: April 2022, Revision: Juni 2022, Published: September 2022

PENDAHULUAN

Kepemimpinan ialah sebuah kemampuan dalam proses atau fungsi guna mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu yang telah dibuat sebelumnya. Kepemimpinan merupakan pola-pola bersikap yang dibuat untuk mewujudkan sesuatu supaya mencapai tujuan-tujuan tertentu, dan merupakan sebuah proses dalam mempengaruhi orang lain untuk memiliki pemahaman dalam mengerjakan tugas. Selain itu kepemimpinan merupakan sebuah proses guna memfasilitasi individu untuk mencapai sasaran tugas secara efisien. Indikator keberhasilan dari seorang pemimpin dapat ditengok dari bagaimana cara memberikan inspirasi kepada staf, melaksanakan dan mengembangkan, memberi petunjuk pelaksanaan, serta bagaimana ia menerima tanggung jawab dan menyelesaikan

persoalan. Kecakapan dalam melakukan kepemimpinan begitu sangat penting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan yang tertera dalam visi misinya. Tujuan penelitian kali ini guna mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi.

PT Daikin Airconditioning Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada industri pendingin ruangan di Indonesia. PT Daikin Airconditioning Indonesia telah berdiri sejak Juni 2012 yang merupakan bagian dari Daikin Global. Pada saat ini PT Daikin Airconditioning Indonesia telah memiliki beberapa jaringan distribusi yang tersebar di kota Tangerang, Bekasi, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makasar, Palembang, Pekanbaru, Medan, Manado, dan memiliki lebih dari 1,200 dealer dan dari 500 tempat servis di Indonesia.

Perusahaan ini memiliki visi untuk “Menjadi AC dengan penjualan nomor 1 dan dipercaya oleh masyarakat Indonesia”. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan kepemimpinan yang baik untuk mencapainya. Pada kali akan diadakan penelitian mengenai pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kepada performa dari karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Bekasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Sedangkan tujuan dalam penelitian adalah untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dari karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi.

Kepemimpinan

Pemimpin ada dalam diri seseorang yang memiliki kecakapan di dalam pribadinya yang menyebabkan ia dapat dapat mempengaruhi kelompok dengan atau tanpa adanya pengangkatan resmi dapat dalam upaya untuk mengerahkan usaha bersama dalam pengarahannya pencapaian tujuan tertentu (Chaniago, 2017 : 2). Sementara kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, dalam proses, atau dalam fungsi pada yang umumnya guna mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam upaya mencapai tujuan tertentu (Slamet 2002 : 29). Pemimpin menggerakkan aktivitas organisasi dengan menggunakan strategi pemberdayaan sumber daya di organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan cara yang efektif, efisien, berdaya guna, dan berhasil guna (Sagala, 2018: 10). Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dari sifat-sifat kepribadian yang dimiliki diri pemimpin itu sendiri (Sagala, 2018 : 43)

Ciri-ciri seorang pemimpin yang ideal Menurut (Sondang, 1994:75-76) dalam (Samsudin, 2018:44) adalah :

- 1) Memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang yang umum, kuat dalam daya ingat, memiliki rasionalitas, objektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, dan berorientasi masa depan.
- 2) Memiliki sikap inkuisitif, tepat waktu, tinggi rasa kohesinya, memiliki naluri relevan, keteladanan, keberanian, ketegasan, kapasitas integratif, sikap yang antisipatif, bersedia menjadi pendengar yang baik.
- 3) Memiliki kemampuan untuk bertumbuh dan meningkat, memiliki daya analisis, dapat menentukan skala prioritas dalam membedakan yang dan yang tidak penting, keterampilan yang mendidik dan berkomunikasi secara efektif.

Kemampuan “membaca” situasi menentukan efektivitas kepemimpinan dari seorang pemimpin dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Kecenderungan perilaku dari pemimpin pada dasarnya tidak dapat dilepas dari masalah fungsi yang ada dan gaya kepemimpinan (Stoner, 1978) dalam (Samsudin, 2018:43)

Motivasi

(Bangun, 2012) dalam (Hasibuan, 2018) motivasi dapat dipahami sebagai tindakan-tindakan guna mengarahkan orang lain supaya berperilaku secara teratur. Tindakan memotivasi dan koordinasi anggota organisasi dalam rangka aktivitas kepemimpinan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kekuatan dinamis di dalam organisasinya yang dapat menimbulkan respon atau tindakan orang lain dimana nantinya akan menimbulkan perubahan positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sagala, 2018 : 48).

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 400) ada 5 prinsip motivasi yaitu partisipasi, komunikasi, mengatur andil bawahan, pendelegasian wewenang dan memberi perhatian. Pada dasarnya seorang pemimpin pasti mengharapkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi, (Sedarmayanti, 2011 : 403) menyebutkan ada 3 aspek utama yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dari karyawan, yaitu;

- 1) Karakter yang berbeda dari setiap individu seperti kebutuhan, sikap, minat, dan nilai
- 2) Karakteristik yang berbeda dari pekerjaan: ini memiliki hubungan dengan persyaratan jabatan pada setiap pekerjaan yang memiliki tuntutan dalam penempatan pekerjaan sesuai bidang keahlian yang dikuasai.
- 3) Karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang tidak sama terdiri dari: peraturan-peraturan pekerjaan, budaya kerja, iklim kerja yang ada.

Karyawan mempunyai motivasi berprestasi kerja yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dan karyawan yang memiliki kinerja rendah, karena rendahnya motivasi kerja juga.

Kinerja Karyawan

Menurut (Moehariono, 2012) hasil kerja yang dapat dipenuhi oleh seseorang maupun kelompok dalam sebuah organisasi baik itu secara kualitatif ataupun kuantitatif, yang sesuai kewenangan yang diterima dan tanggung jawab pada tugas yang didapat oleh masing-masing, dalam mencapai tujuan dari organisasi yang tersebut dengan legal dari segi hukum sesuai dengan moral dan juga etika adalah pengertian dari kinerja. Kinerja merupakan kontribusi dari individu atas pekerjaan yang terekam dalam rekam jejak pada periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Priatna, 2019 : 67).

Banyaknya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Faktor-faktor yang

memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menurut (Timpe, 1993) dalam (Samsudin, 2018) yaitu tingkat keterampilan yang terkait pengetahuan, kemampuan, kecakapan intrapersonal maupun teknis, tingkat upaya, dan kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, kinerja juga memiliki Elemen-elemen menurut (Harun, 2018) yaitu kualitas, kuantitas, serta memiliki persentase ketepatan waktu yang baik, kehadiran yang baik dan kemampuan bekerja dalam kelompok. Menurut (Harun, 2018) juga, terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan fungsi penilaian pada kinerja tidak memberikan hasil yang efektif, yaitu; penilaian memiliki tidak tujuan jelas, definisi sistem yang buruk, cara penilaian yang tidak baik, penilaian dianggap sebagai ritual tahunan saja, sistem komunikasi penilaian yang jelas, sistem penilaian tidak di monitoring. Proses pengukuran kinerja karyawan adalah sebuah urutan untuk nilai yang melingkupi aspek-aspek kuantitatif dan kualitatif, menyangkut pada keunggulan ataupun kelemahan kinerja karyawan dalam individu maupun kelompok pada pekerjaan yang relevan disandingkan pada standar kinerja yang telah ada di organisasi selama kurun waktu periode tertentu, diberlakukan dengan berkala dan sistemik oleh manajer, pada pusat penilaian ataupun departemen sumber daya manusia (Rachman, 2016)

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Slamet dkk, 2018) kepemimpinan merupakan kedudukan yang strategis sebab kepemimpinan sebagai titik sentral dan dinamisator pada semua proses kegiatan dari suatu organisasi. Maka dari itu kepemimpinan memiliki peranan utama dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang dimilikinya, kepemimpinan menjadi salah satu dari sekian faktor dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, sebab pada intinya kepemimpinan merupakan tingkah laku dari pemimpin dalam mendorong seseorang untuk berupaya, dapat menularkan

semangat kerja yang baik kepada para bawahannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan populasi dari karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan metode sensus (total sampling) pada karyawan kantor PT Daikin Airconditioning. Penelitian dilakukan pada tahun 2022. Sebaran dari variabel yang digunakan pada penelitian kali ini sebagai berikut : variabel kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari sebaran kuesioner terhadap para responden (karyawan) dan data sekunder yang berasal dari sumber buku, jurnal dan media online lainnya. Data diolah dengan metode regresi berganda.

Hipotesis

H_0 : ada pengaruh dari kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi

H_1 : kepemimpinan, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

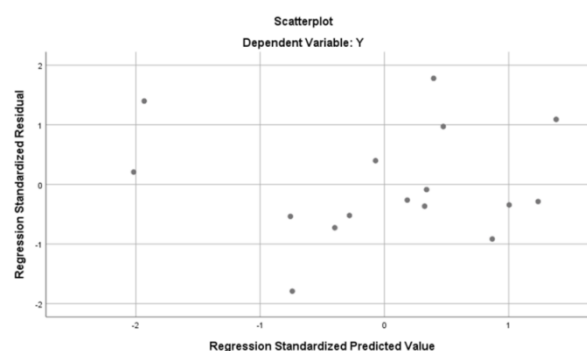
| | Unstandardized Residual |
|---|-------------------------|
| N | 16 |

| | | |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 3.38812378 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.174 |
| | Positive | 0.174 |
| | Negative | -0.101 |
| Test Statistic | | 0.174 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Data diolah

Angka yang terdapat pada Asymp.Sig.(2-tailed) yang merupakan hasil output One-Sample Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari alpha yaitu 0,005. Untuk Hipotesis awal yaitu terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja kepada kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Hipotesis alternatif kepemimpinan, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Maka melihat hasil output, hipotesis awal diterima. Maka data tersebar secara normal dan asas uji terpenuhi.

Uji Asumsi Homoskedastitas



Sumber : Data diolah

Melihat dari hasil output pada scatterplot tidak terdapat pola tertentu dalam grafik tersebut, residual (titik-titik) tersebar secara acak. Oleh karena itu data pada penelitian ini galatnya memiliki ragam yang sama, maka asumsi homoskedastitas terpenuhi.

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.314 | 4.174 | | 1.034 | 0.320 | | | | | |
| | X1 | 0.318 | 0.219 | 0.264 | 1.454 | 0.170 | 0.428 | 0.374 | 0.256 | 0.939 | 1.065 |
| | X2 | 1.079 | 0.294 | 0.665 | 3.664 | 0.003 | 0.730 | 0.713 | 0.644 | 0.939 | 1.065 |

Sumber : Data diolah

Kinerja = 4,314 + 0,318 Kepemimpinan + 1,079 Motivasi Kerja.

Uji Non Autokorelasi

Runs Test

| | Unstandardized Residual |
|-------------------------|-------------------------|
| Test Value ^a | -1.00257 |
| Cases < Test Value | 8 |
| Cases >= Test Value | 8 |
| Total Cases | 16 |
| Number of Runs | 8 |
| Z | -0.259 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.796 |

Sumber : Data diolah

Berdasar dari nilai output yang diperoleh pada tabel Run Test nilai Asymp.Sig.(2-tailed) senilai 0,796. Maka dari itu nilai 0,769 lebih besar dari 0,005 yang merupakan nilai alpha pada penelitian ini. Oleh sebab itu tidak muncul masalah autokorelasi dalam penelitian ini, jadi memenuhi uji non-autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Hasil output pada tabel Coefficients^a nilai VIF (*Variable Inflation Factor*) nilainya kurang dari 10 variabel kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 1,065 dan nilai VIF pada variabel motivasi kerja (X_2) senilai 1,065. Nilai dari tolerancinya lebih besar dari 0,1 pada setiap variabel. Pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,939 sama dengan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2). Dengan itu data dalam penelitian ini tidak muncul masalah multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Model pada penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Memiliki model :

Uji Parsial

Output pada Anova^a nilai signifikansi sebesar 0,003 jika disandingkan dengan alpha 0,05 maka didapat keputusan terima hipotesis awal. Jadi, terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Nilai F sebesar 9.672 yang berarti ada pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Pada uji t signifikansi variabel kinerja terhadap variabel kepemimpinan sebesar 0,170 lebih dari 0,05 sebagai nilai alpha, maka tidak ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia. Uji t pada variabel kinerja terhadap variabel motivasi kerja senilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang adalah nilai alpha, maka didapati pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia.

Uji R

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .773 ^a | 0.598 | 0.536 | 3.639429 |

Sumber : Data diolah

Pada output hasil regresi pada tabel Model Summary^b didapatkan nilai R Square sebesar 0,598. Maka pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi sebesar 59,8% untuk sisanya

mendapatkan pengaruh dari variabel yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 256.231 | 2 | 128.116 | 9.672 | .003 ^b |
| | Residual | 172.191 | 13 | 13.245 | | |
| | Total | 428.422 | 15 | | | |

Sumber : Data diolah

Hasil dari pengujian data didapat kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki mempengaruhi secara yang positif terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Tetapi kepemimpinan pada kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi tidak mempengaruhi dengan signifikan kepada kinerja karyawan. Kepemimpinan dari pemimpin masih kurang dalam memandu karyawan supaya bekerja secara efektif dan efisien secara langsung. Sementara motivasi kerja memiliki nilai yang signifikan dalam upaya mendorong kinerja dari karyawan kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Motivasi memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota cabang Kota Bekasi. Diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial pada kantor PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi. Sementara motivasi kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daikin Indonesia cabang Kota Bekasi. Kepemimpinan pada PT Daikin Airconditioning Indonesia Cabang Kota Bekasi pada penelitian kali ini pemimpin cabang pada perusahaan tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja pada karyawan. Sementara motivasi dari karyawan itu sendiri mendorong adanya upaya peningkatan kinerja karyawan dengan

kuat. Kepemimpinan dalam PT Daikin Airconditioning Indonesia cabang Kota Bekasi masih kurang memberikan dampak dalam upaya peningkatan kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, Aspizain. 2015. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Hasibuan, Siti Maisarah & Syamsul Bahri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1 (1), 71-80, 2018.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Priatna, Deden Komar. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Era 5.0*. Yogyakarta : Deepublish.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta : Prenada Media Group
- Samsudin, Harun. 2017. *Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indonesia pusaka.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama.
- Slamet, Ahmadi & Sulistiono. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan 15 (2), 203-210, 2019.