

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works

Novi Christin dan Nyoman Suprastha

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta

e-mail : novichristinn@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to find out and analyze the influence of participative leadership and work motivation on employee performance at CV SM Works. This research was conducted by probability sampling method with a type of purposive sampling. The researcher distributed questionnaires to 40 employee at CV SM Works. Data analysis using PLS SEM analysis. The results of the analysis conclude that participative leadership has a significant impact on employee performance and work motivation has significant impact on employee performance.*

Keywords: *Participative Leadership, Work Motivation, and Employee Performance..*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SM Works. Penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan CV SM Works. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki keuangan yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi tercanggih namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Syamsuddinnor, 2014).

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja, terdapat juga faktor lainnya yaitu motivasi kerja. Hal ini didukung oleh Wibowo (2016, 330), bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita, 2013).

CV. SM Works adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia interior. CV. SM Works mengatur mulai dari desain interior yang diinginkan sampai dengan penyediaan interior tersebut. Sampai dengan tahun 2019, CV. SM Works telah memiliki lebih dari 70 karyawan. Hampir seluruh operasional CV. SM Works bergantung pada sumber daya manusia yang tersedia. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh CV. SM Works adalah gaya kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin selalu melibatkan bawahan untuk menyumbangkan ide, gagasan dan saran dalam pengambilan keputusan.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Dessler (2002:27) mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Ranupandojo, 2000:75).

Motivasi Kerja. Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

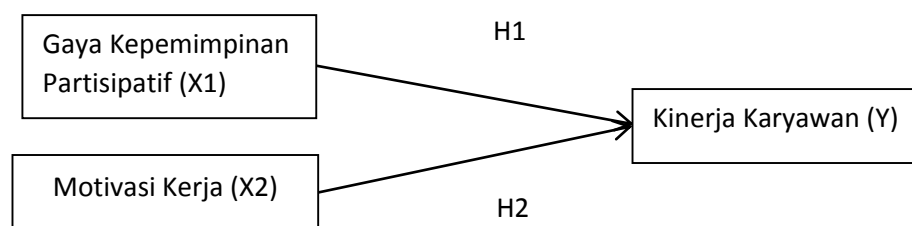
Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan bersama dalam suatu organisasi atau lingkungan.

Menurut Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa: “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Kinerja Karyawan. Menurut Gibson dalam Nawawi (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Yuwalliatin (dalam Mangkunegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan perencanaan kegiatan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SM Works.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SM Works.

METODOLOGI

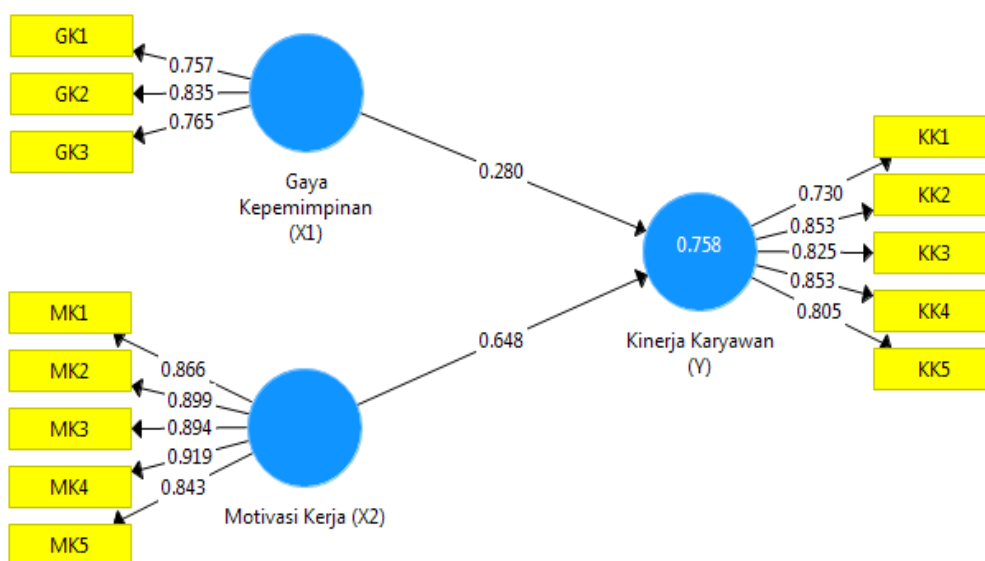
Metode yang digunakan dalam teknik pemilihan sampel penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Metode *nonprobability sampling* adalah teknik sampling yang tidak menggunakan prosedur seleksi peluang sebaliknya mereka bergantung pada penilaian pribadi dari peneliti. (Maholtra, 2010). Penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Sekaran & Bougie (2013:269) menyatakan bahwa penentuan ukuran sampel yang tepat dalam suatu penelitian adalah 30 - 500 responden atau sebanyak 10 kali lipat variabel yang ingin diteliti dalam suatu penelitian. Maka, jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah minimal sebanyak 40 karyawan CV. SM Works.

HASIL

Karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan bidang pekerjaan. Dari total responden 40 karyawan CV. SM Works diketahui mayoritas adalah responden dengan jenis kelamin pria yaitu sebanyak 60% responden. Berdasarkan usia responden diketahui mayoritas responden berusia antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 65%.

Berdasarkan pendidikan terakhir diketahui mayoritas responden sebesar 47,5% adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA. Berdasarkan lama bekerja diketahui mayoritas responden 57,5% sudah bekerja di perusahaan selama 3 sampai 4 tahun. Terakhir berdasarkan bidang pekerjaan diketahui mayoritas sebanyak 35% responden dengan bidang pekerjaan lapangan.

Gambar 1. Hasil Analisis Validitas Konvergen



Dari gambar tersebut terlihat bahwa nilai loading factor seluruh item pada variabel x1, x2 dan y sudah lebih besar dari 0,7 sehingga data tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.618
Kinerja Karyawan (Y)	0.663
Motivasi Kerja (X2)	0.783

*Sumber: olahan data SmartPLS 3.00

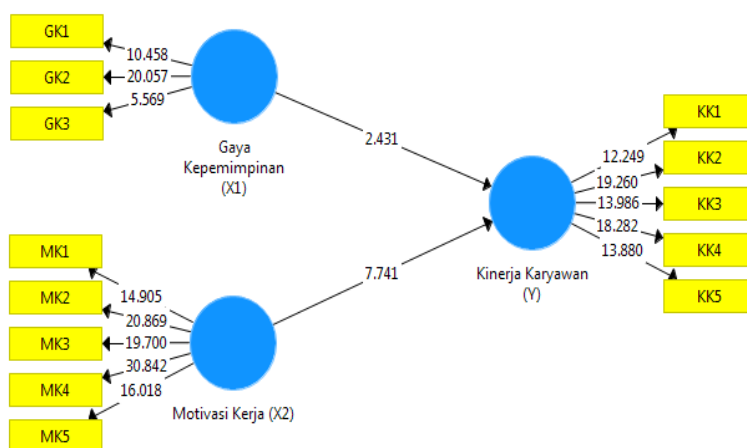
Berdasarkan hasil Average Variance Extracted (AVE) terlihat bahwa seluruh variabel yang diteliti menunjukkan nilai AVE lebih besar dari kriteria 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pengukuran konstruk variabel sudah memiliki korelasi tinggi.

Tabel 2. Discriminant Validity (Cross Loadings)

Item	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)
GK1	0.757	0.492	0.514
GK2	0.835	0.729	0.716
GK3	0.765	0.486	0.409
KK1	0.645	0.730	0.617
KK2	0.584	0.853	0.736
KK3	0.567	0.825	0.705
KK4	0.664	0.853	0.712
KK5	0.579	0.805	0.681
MK1	0.619	0.713	0.866
MK2	0.721	0.782	0.899
MK3	0.710	0.790	0.894
MK4	0.613	0.787	0.919
MK5	0.507	0.673	0.843

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, diketahui masing-masing nilai indikator variabel konstruk dalam mengukur dengan variabel konstruk yang lainnya. Uji validitas diskriminan ini dinyatakan valid karena nilai cross loading pada konstruk yang dimaksud memiliki nilai yang tertinggi dibanding dengan nilai factor loading pada konstruk lain

Gambar 2. Hasil Bootstrapping



Dari hasil path coefficient yang disajikan pada gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan dalam penelitian ini yaitu $KK = 0.280 GK + 0.648 MK$ dimana nilai *path coefficients* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai prediksi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur yang menunjukkan arah positif yaitu sebesar 0,280. Artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kemudian nilai *path coefficients* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan arah yang positif yaitu sebesar 0,648. Artinya apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	T-Statistics	P-Values
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.431	0.015
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	7.741	0.000

*Sumber: olahan data SmartPLS 3.00

Hipotesis yang pertama adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11, variabel gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 2.431 yang lebih besar dari *cut off value* sebesar 1,96. Kemudian *p values* yang dihasilkan adalah sebesar 0,015 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁₀ tidak ditolak.

Hipotesis yang kedua adalah sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11, variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 7.741 yang lebih besar dari *cut off value* sebesar 1,96. Kemudian *p values* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂₀ tidak ditolak.

DISKUSI

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV SM Works
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. SM Works.

Saran. Terkait dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Berikut merupakan saran-saran dari peneliti:

- a. Berdasarkan penilaian responden, maka pimpinan CV. SM Works perlu agar dalam melakukan suatu tindakan tidak hanya memerintah tetapi juga diharapkan mampu berpartisipasi menjelaskan dan mencontohkan pekerjaan agar bisa dikerjakan secara maksimal oleh karyawan. Selain itu, pimpinan juga disarankan agar memberikan lebih banyak kesempatan pada bawahan untuk mengajukan usulan atau masukan dalam menyelesaikan suatu masalah. Kedua indikator gaya kepemimpinan ini mendapatkan penilaian paling rendah dari responden.
- b. Dari segi motivasi kerja, karyawan CV. SM Works perlu untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, karena indikator motivasi kerja ini mendapat penilaian paling rendah dari responden.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak variabel penelitian agar dapat diketahui variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang disarankan adalah reward dan punishment, seleksi karyawan, komitmen, kompetensi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A. S. Munandar dkk. 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- A. S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Alimul Hidayat A.A., (2010). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Heath Books.
- Annisa, Magnalia, F., Sagala, Ella, J., dan Ayuningtias, Hani, G. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Persero (Tbk) Witel Sumsel*. e-Proceeding of Management. Vol. 3, No. 3. 2791-2799.
- Arifin, Syaiful and , Basworo Diby, S.E., M.Si (2016) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aritonang, R. Lerbin, R. 2007. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bougie, & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta.

- Efron, B., E. Halloran, S. Holmes. 1996. Bootstrap confidence levels for phylogenetic trees. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 93: 13429-13434.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. (2004) *Basic Econometrics*. 4th Edition, McGraw-Hill Companies.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Henry Simamora. (1995/ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Malhotra, N., Hall, John, Shaw, M. and Oppenheim, Peter 2015, *Marketing research : an applied orientation*, 3rd ed., Pearson Education Australia, Frenchs Forest, N.S.W.
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Murdijanto,(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia .Bina Atmaja: Bandung*
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Permatasary, Nurdjajadi. 2008. *Persepsi Terhadap Merger dan Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 10, No. 2, Hal 181-192. Universitas Tarumanegara
- Puspitasari Rita, Puspi (2014) *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAGELANG*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Rahmadita, I. 2013. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau*. *eJournal Psikologi*, 2013, 1 (1): 58-68
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Regina, Reza Aditya. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”, Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

- Sholihah, Z.S & Afriansyah, E.A.(2017).”Analisis Kesulitan Siswa Dalam Proses Pemecahan Masalah Geometri Berdasarkan Tahapan Berfikir Van Hiele.” Jurnal Mosharafa. Vol (6) 2. Diakses 20 September 2017
- Siagian, P Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sugiyanto. (2010). Model-model Pembelajaran Inovatif. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suseno, Ni'mah Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi, 37(1), 94-109
- Syamsuddinnor. 2014. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara”, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 6, No. 1.
- Syamsuri, 2014. Kepemimpinan Partisipatif Dan Pendelegasian Wewenang . Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winardi. 2001. Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.