

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TVS COMPANY

Siwi Nur Indriyani *)

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin, Jakarta Timur
e-mail: siwiindriyani76@gmail.com**

***Abstract:** The purpose of this study is to analyze the influence of leadership and motivation on employee productivity of PT. TVS Company. This type of research is included in the category of causal associative quantitative research. The source of research data is primary data using a questionnaire with a Likert. The sampling technique used is a saturated sample. The research was conducted of PT. TVS Company employees. The analytical technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that leadership and motivation either part.*

***Keywords :** Leadership, motivation, employee productivity*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia atau peran karyawan dalam perusahaan sebagai sumber yang sangat diperlukan untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik produk maupun jasa. Produktivitas karyawan menjadi fokus perhatian ketika meningkatkan efisiensi kerja, yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap perusahaan. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja salah satunya seperti kepemimpinan dan motivasi yang berguna sebagai pendorong perilaku individu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang menjadi pedoman tercapainya produktivitas, karena produktivitas yang tinggi dapat menjamin eksistensi suatu perusahaan. Pertumbuhan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam perkembangan suatu perusahaan agar dapat berkembang. Pertimbangan sumber daya manusia merupakan salah satu syarat dalam segala aspek peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja diharapkan dapat tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah manajemen yang kompeten dari manajer perusahaan dan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya Widyatmini dan Hakim (2018), bahwa seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Kadang-kadang manajemen mengarah pada seni, tetapi seringkali juga terkait dengan ilmu pengetahuan." Indrawijaya dan Suprati (2018), bahwa "keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dan sebagai bagian dari kelompok dalam perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia di dalam manajemen perusahaan yang bersangkutan". Dengan memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan, seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap bawahan. Perusahaan perlu mengetahui apa yang

memotivasi karyawannya karena hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan selesai atau tidaknya suatu pekerjaan tertentu. Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap penyelesaian situasi kerja di perusahaan.

Permasalahan yang terjadi dari segi kepemimpinan yang di dapat bahwa pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa menimbang pendapat atau saran yang diberikan oleh para karyawan sehingga permasalahan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan pada PT.TVS Motor Company serta kurang sesuainya antara para pimpinan dalam mengarahkan bawahan dan memberikan motivasi kepada para karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.TVS Motor Company.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh bagi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Wirawan (2013), bahwa “seorang pemimpin adalah tokoh atau anggota elit dari suatu sistem sosial yang dikenal oleh pengikutnya dan yang berusaha mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung”. Menurut Sulistyan (2018), “pemimpin adalah orang yang memimpin orang lain dengan memberi petunjuk, atau lebih formal diartikan bahwa ketika memimpin, ia memberi perintah”. Senada dengan itu Rivai (2013), bahwa: Kepemimpinan adalah perilaku dengan tujuan khusus mempengaruhi tindakan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Setiawan dan Muhith (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi yaitu: 1) Kepribadian manajer, pengalaman dan harapan sebelumnya. 2) Harapan dan perilaku seorang manajer. 3) Ciri-ciri karakter, harapan dan perilaku bawahan. 4) Persyaratan pekerjaan. 5) Iklim organisasi dan politik.

Ada beberapa indikator yang mengukur kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Menurut Alit. (2013), menyatakan bahwa untuk menjaga kinerja pada sebuah organisasi dibutuhkan suatu strategi kepemimpinan melalui empat indikator yaitu ; 1) Kecerdasan 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4) Sikap hubungan kemanusiaan.

Motivasi

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatankekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Menurut Flippo dan Hasibuan (2017), motivasi adalah “Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan: 1) Keluarga dan Kebudayaan; Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman. 2) Konsep diri; Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. 3) Pengakuan dan prestasi; Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan

lingkungan pekerjaan. 4) Cita-cita dan aspirasi; Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. 5) Upaya pimpinan memotivasi; Pegawai upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Clelland dalam Hasibuan (2017), indikator motivasi yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi. 2) Kebutuhan akan afiliasi. 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Produktivitas Kerja karyawan

Produktivitas pada hakekatnya mencakup sikap yang selalu menegaskan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin, dan hasil yang dicapai esok hari harus lebih berkualitas atau lebih baik dari hasil yang dicapai hari ini (Komaruddin, 2013). Namun menurut Kusnendi (2014), konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Saat mempelajari masalah produktivitas dari dimensi individu, produktivitas dianggap terutama dalam kaitannya dengan sifat kepribadian individu. Dalam konteks ini, konsep produktivitas pada hakekatnya adalah sikap mental yang selalu mempertahankan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Simanjutak (2015), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. 2) Sarana pendukung, meliputi: a). Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. b). Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Menurut Simamora (2014), indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sumber data penelitian berupa data primer dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Populasi dan Sampel, Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TVS Motor Company yang berjumlah 70 orang. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika korelasi tiap faktor bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan variabel yang kuat. Dari hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pernyataan instrumen produktivitas karyawan, kepemimpinan, dan motivasi dari 70 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak masing-masing 10 pernyataan dengan total tiap responden maka diperoleh hasil yang valid karena nilainya lebih dari 0,3.

Hasil uji reabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan alat ukur yang menguji pengukuran secara konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai atau skor *cronbach alpha* dengan nilai 0,60. *Cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,60 baru dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 1, seluruh instrumen penelitian memiliki nilai *cronbachs alpha* > 0,6 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis(α) = 5%	Keterangan
Kepemimpinan	0.949	0.600	Reliabel
Motivasi	0.932	0.600	Reliabel
Produktivitas_Kerja Karyawan	0.965	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan	0,673	0,453	1,847	0,428	0,000	0,05
Motivasi				0,520		

Pengujian Sig.

F hitung > F tabel = 27,795 > 3,22

Keterangan: Variabel Produktivitas Karyawan

Sumber data diolah 2023

$$Y = 1,847 + 0,428X_1 + 0,520X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel (27,795 > 3,22), artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.437,

artinya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 43,7% kepada produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company, sedangkan sisanya sebesar 56,3% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99%. terhadap produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company. Koefisien regresi kompensasi 0,428, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan satu kali, maka produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company akan meningkat sebesar 0,428 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,520 artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company akan meningkat sebesar 0,520 kali atau sebaliknya dengan asumsi kepemimpinan tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan	0,594	0,343	10,484	0,732	0,000	0,05

Pengujian Sig.

t hitung > t tabel = 6,083 > 2.000

Keterangan: Variabel Produktivitas Karyawan

Sumber data diolah 2023

Persamaan Regresi $Y = 10,484 + 0,732X_1$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.343, artinya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 34,3% kepada produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company, sedangkan sisanya sebesar 65,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,732, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan satu kali, maka produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company akan meningkat sebesar 0,732 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R ²	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi	0,615	0,378	8,801	0,795	0,000	0,05

Pengujian Sig.

t hitung > t tabel = 6,432 > 2.000

Keterangan: Variabel Produktivitas Karyawan

Sumber data diolah 2023

Persamaan Regresi $Y = 8,801 + 0,795 (X_2)$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.369, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 36,9,9% kepada produktivitas karyawan

PT.TVS Motor Company, sedangkan sisanya sebesar 63,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,795, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company akan meningkat sebesar 0,795 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company. Hal ini berarti dengan kepemimpinan yang baik dan peningkatan motivasi karyawan maka para karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir, *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan selalu memberikan instruksi kepa karyawan sebelum memulai kerja, memberikan motivasi, standar kerja, inspirasi, menghargai ide karyawan, menghormati karyawan, memiliki kepedulian kepada karyawan, memberikan contoh teladan, dan pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan ingin mencapai kemajuan dalam pekerjaan, sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, bertanggung jawab dalam pekerjaan, menghargai rekan kerja, ingin mendapatkan kesempatan promosi jabatan, membangun hubungan yang dengan konsumen, dan melakukan interaksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang di lakukan oleh Satriadi (2017), yang menyatakan bahwa motivasi dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan dan motivasi mendorong peningkatan Produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company 2) Kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company. 3) Motivasi mendukung

peningkatan Produktivitas karyawan PT. TVS Motor Company.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Bagi penulis. diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 2) Bagi pimpinan perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan acuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT.TVS Motor Company antara lain yaitu kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka produktivitas kerja pun akan semakin baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan. Produktivitas Kerja Karyawan terbilang cukup. Namun yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah menunjukkan perhatian terhadap karyawannya dengan cara mendiskusikannya permasalahan yang ada dengan begitu karyawan dapat mengemukakan pendapatnya tanpa merasa bersalah, hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan meningkatkan nilai moral perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alit.W, I Nyoman Jaka. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta :Penerbit Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Suprpti, (2018) *Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Setelah Pergantian Pimpinan Pada PT.BPR Hamindo Natamakmur Pare*
- Komarudin, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat,
- Kusnendi, (2014). *Konsep Dasar Sistem Informasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Nazir, Ahmad., Sholeh, Achmad Nur., Barsah, Akhmar dan Aceng Mochamad. (2022). The Effect Of Leadership and Motivation on Productivity Employees at PT. ISS Indonesia Bintaro – South Tangerang. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 9 Issue 1, Januari-Juni 2022, page: 211-216
- Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta Gujarati
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Satriadi, Dimas. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja, Februari 2017, *Jurnal Benefita* 2 (1) :33.
- Setiawan Bahar, Agus dan Muhith, Abdul (2013). *Transformational Leadership*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Simamora, Henry (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjutak, Payaman J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kerja*, Edisi 3, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sulistyan, Riza Bahtiar, (2018), *Kondisi Lingkungan Pekerjaan Sebagai Ukuran Kesetiaan Pada Organisasi*, Lumajang : STIE Widyagama.
- Widyatmini, Lukman Hakim, (2008). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Depok*.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

