



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Kusuma Agrowisata Batu, Kota Batu)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:
HERMAN ZUHDI
NPM 21801092018



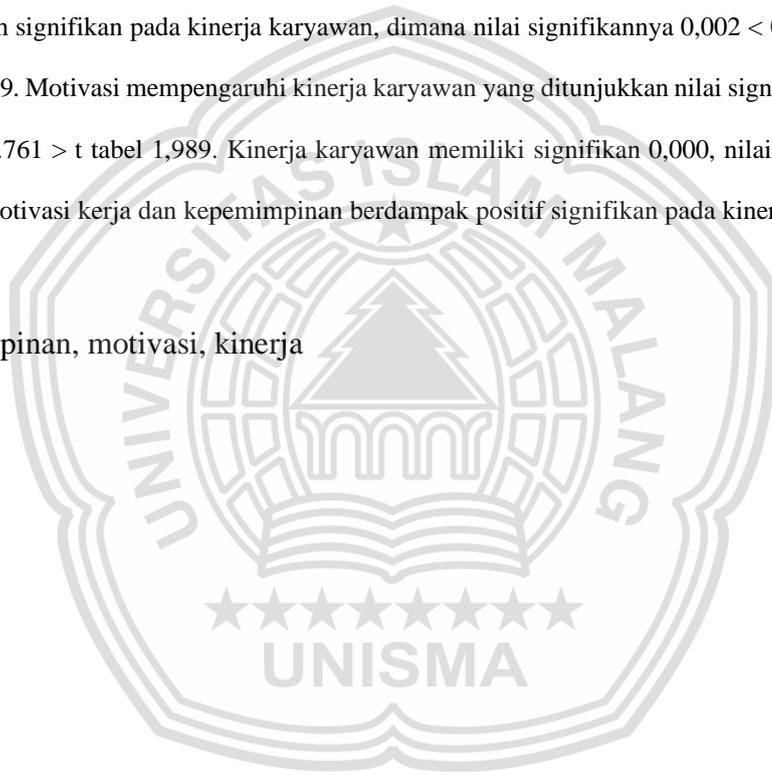
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2023**

RINGKASAN

Herman Zuhdi 2023, **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kusuma Agrowisata Batu, Kota Batu)** Dosen Pembimbing I : Dra.Ratna Nikin Hardati M.Si Dosen Pembimbing II : Daris Zunaida,S.A.B.,M.A.B.

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna menentukan seberapa besar dampak motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang memiliki 85 peserta. Analisis datanya ialah analisis regresi linier berganda dan program SPSS 16. Hasil studi ini menghasilkan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dimana nilai signifikannya $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,029 > t$ tabel $1,989$. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,761 > t$ tabel $1,989$. Kinerja karyawan memiliki signifikan $0,000$, nilai F tabel $3,11$, sehingga kesimpulannya motivasi kerja dan kepemimpinan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi, kinerja

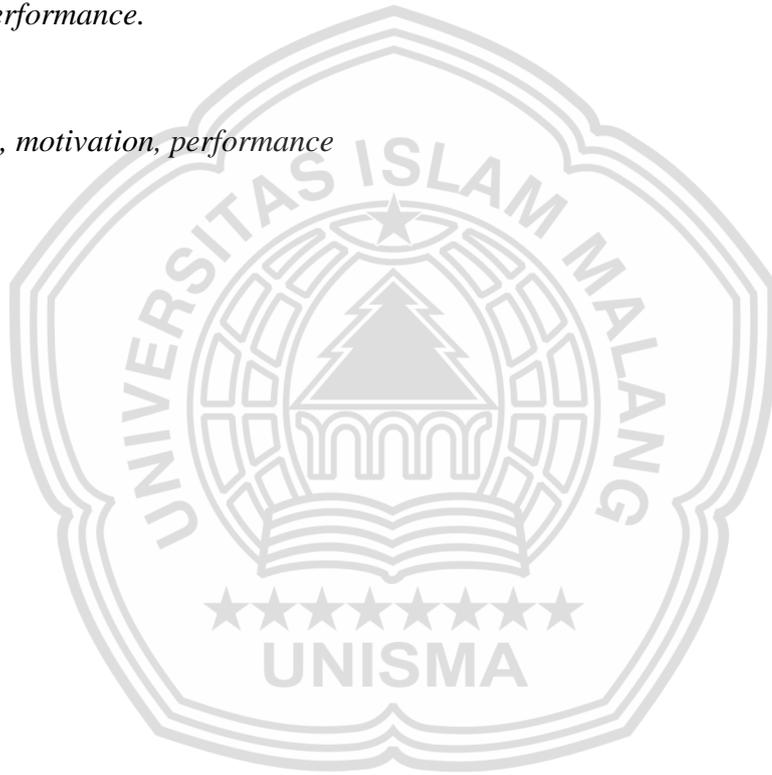


SUMMARY

Herman Zuhdi 2023, *The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance (Case Study in Kusuma Agrowisata Batu, Batu City) Supervisor I :Dra.Ratna Nikin Hardati M.Si Supervisor II:Daris Zunaida,S.A.B.,M.A.B.*

This study uses a quantitative approach to determine how much influence work motivation and leadership have on employee performance. Data was collected through a questionnaire, which had 85 participants. The data analysis is multiple linear regression analysis and the SPSS 16 program. The results of this study show that leadership has a significant effect on employee performance. This is indicated by a significance value of $0.002 < 0.05$ and a calculated t value of $2.029 > t$ table of 1.989 . The effect of motivation on employee performance is also indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t count of $3,761 > t$ table of $1,989$. Employee performance has a significant 0.000 , F table 3.11 , so F count $> F$ table 3.11 , so that the conclusion is work motivation and leadership have a significant positive impact on employee performance.

Keywords: Leadership, motivation, performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja Karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong Karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan yang lebih baik.

Kondisi sekarang ini perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Perusahaan selalu berupaya agar sumber daya manusia di perusahaan tersebut menjadi sumber daya yang unggul agar memiliki kinerja yang optimal. Menurut Adamy (2016:93), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika aktivitas karyawan dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku di perusahaan maka dapat dikatakan kinerjanya baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi. Perusahaan harus menempatkan karyawan

dengan tepat sesuai dengan bidangnya agar kinerjanya semakin maksimal. Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi harus dilaksanakan oleh karyawan. Kinerja yang baik mampu membuat karyawan menyelesaikan semua beban organisasi yang diberikan dengan efisien dan efektif sehingga dapat teratasi dengan baik. Target kerja perusahaan harus diselesaikan pada waktu yang tepat dengan begitu kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik itu berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri atau dari luar individu karyawan, seperti keadaan di dalam perusahaan mengalami penurunan kinerja di bidang tanggung jawab, disitu terjadi pengaruh Kepemimpinannya berdasarkan data yang di peroleh di HRD.

Veizal Rivai (2012 : 309) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan mangkunegara [2009;61].menurut pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa karyawan,bahwasanya setiap karyawan yang bekerja di Kusuma Agrowisata Batu merasa sangat nyaman,saling bahu membahu dan saling suspport system sehingga tercipta hubungan kekeluargaan yang baik dan terjalin kerjasama yang baik pula.untuk kebutuhan

fisiologis dari perusahaan sangat memanjakan karyawan dengan tersedianya berbagi fasilitas, seperti kantin, kolam renang, dan tempat wisata, untuk kebutuhan sosial antar karyawan di tanggung perusahaan selama berada di lingkungan perusahaan, untuk kebutuhan sosial antar karyawan saling mengingatkan, saling menguatkan antar sama lain sehingga antar karyawan terjalin hubungan yang harmonis, untuk kebutuhan penghargaan perusahaan memberikan jaminan kesehatan, *reward* bulanan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan bisa di andalkan dalam mengerjakan tugas tambahan yang di berikan perusahaan, untuk mengaktualisasi diri perusahaan memberikan pelatih kepemimpinan seperti mengadakan seminar *study* banding antar perusahaan secara gratis guna meningkatkan soft skill para karyawan di harapkan nantinya bisa memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja Karyawan dan pemimpin tersebut dalam organisasi itu harus selalu memperhatikan karyawannya dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas.

Upaya yang dilakukan organisasi untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu organisasi dan instansi itu sangat berpengaruh. Dikarenakan kurangnya komunikasi, akuntabilitas, dan kurangnya pemerataan apabila organisasi tidak memiliki pemimpin maka garis haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu ?
2. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu ?
3. Apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kusuma Agrowisata Batu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berfikir penulis guna memberikan sumbangan pemikiran kepada Kusuma Agrowisata Batu dalam peningkatan kinerja karyawan Kabupaten Batu.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu .
3. Karena dapat mengetahui pengaruh diantara dua variabel dalam meningkatkan



kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang di dapat dari hasil pengujian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja lterhadap kinerja karyawan pada Kusuma Agrowisata Batu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X1) Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di buktikan dengan nilai Signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,029 > t$ tabel 1,989, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menjawab hipotesis $H1$ yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Jadi variabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,761 > t$ tabel 1,989, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menjawab hipotesis $H2$ yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Jadi variabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.
3. Berdasarkan hasil Uji f (Simultan) pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut $< sig$ 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 124,508 sedangkan F tabel ditemukan sebesar 3,11 yang berasal dari $(k : n-k) (2 : 85-2) = (2 : 83)$ maka nilai F hitung 124,508 $> F$ tabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini

menjawab hipotesis H3 yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi variabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kusuma Agrowisata Batu.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel Kepemimpinan (X1) bahwa pada pernyataan X1.3 menjawab netral (N) sebanyak 38 responden atau 38%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 20 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 10 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 17 responden. Saran yang diberikan untuk Kusuma Agrowisata Batu, yaitu memberikan bimbingan pada karyawan agar mempermudah pekerjaan karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan serta memberikan promosi jabatan sesuai dengan prestasi karyawan.
2. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X2) bahwa pada pernyataan X2.3 X2.3 menjawab netral (N) sebanyak 33 responden atau 33%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 26 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 10 responden. Responden yang menjawab tidak setuju (TS) 15 responden. Dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden. Nilai rata-rata X2.3 rata sebesar 3,34 bahwa dalam skala *likert* responden skor bobotnya yang mendekati 4. Artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan untuk karyawan di Kusuma Agrowisata Batu yaitu memberikan bimbingan pada karyawan agar mempermudah pekerjaan karyawan sehingga menciptakan kepuasan bagi karyawan serta memberikan promosi jabatan sesuai dengan prestasi karyawan.

3. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan Y2 menjawab netral (N) sebanyak 26 responden atau 26%. Responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 22 responden. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) 13 responden dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) 24 responden. Nilai rata-rata Y2 sebesar 3,28 bahwa dalam skala *likert skor* bobotnya yang mendekati 4 artinya mendekati setuju. Saran yang diberikan responden mendekati setuju dengan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan..

4. Pada uji F (Uji secara Simultan) bahwa kedua variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini agar perusahaan Kusuma Agrowisata Batu memperhatikan kepemimpinan dan motivasi kerja para karyawan Kusuma Agrowisata, Pemimpin harus lebih mengerti akan pentingnya faktor kepemimpinan yang jika dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi para karyawannya. Dan Pemimpin harus lebih mengenal dan peka terhadap kepribadian dan sifat dari masing – masing individu yang bekerja padanya. Begitupun dengan memberikan motivasi yang lebih baik, maka secara signifikan akan memperbaiki kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Pemimpin harus menanggapi keluhan dan saran dari staff manapun dengan sikap peduli dan tindakan nyata yang akhirnya bermuara pada motivasi karyawan itu sendiri karena merasa dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Brigham, Uegene F. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- J.Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga. 2. Kamus Besar Bahasa Indoensia (1991). (Ed. Ke-2). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kuncoro, "Menilik Indeks Sumber Daya Manusia indonesia", <http://www.setkab.go.id>
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mutamimah, 2001, *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*, EKOBIS, Vol. 2, No. 1 : 1-8.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Pb, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi* 57 Salemba Empat, Jakarta.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Bu Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Ka Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal:181-198.

Siagian, Sondang P. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Siagian, Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D (cetakan ke- 4)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. :PT Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada

