

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.

(Effect Of Motivation and Leadership Style To Spirit At Work and Performance Of Employees in PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember)

Aditya Dwiki Dharmawan, Sudarsih, Muhammad Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: dharmawan474@gmail.com

Abstract

This research titled is " Effect of motivation and leadership style to spirit at work and performance of employees at PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember". This research aimed to examine the effect of leadership style and motivation to spirit at work and performance of employees at PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember. The population in this research were all employees of PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember. The sampling method used was the sample with the number of respondents as many as 65 people. Variable used as many as 4 variables. The analytical tool used is Path Analysis (Path). The results showed that: 1) The style of leadership and motivation have a significant effect on spirit at work at PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember .; 2) The style of leadership and motivation have a significant effect on the performance of employees at PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember .; 3) The style of leadership and motivation through spirit at work significant effect on the performance of employees at PT. Sumber Cipta Multiniaga Branch Jember.

Keywords : Leadership Style, Motivation , Spirit At Work, Perfomance Of Employees .

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengujipengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah *sampel* dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Gaya kepemimpinandan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.; 2) Gaya kepemimpinandan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.; 3) Gaya kepemimpinandan motivasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yg dihasilkan. Pengelolaan Sumber Daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dan semangat dalam bekerja sehingga dapat tercapai kinerja yang baik

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individual atau sebagai kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja, gairah kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, karena keberhasilan pegawai tergantung kepada kewibawaan dan kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta pembina... awai akan

menyebabkan tingkat kinerja pegawai turun atau rendah. Demikian juga kurangnya semangat kerja pegawai seperti tidak disiplin kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Martoyo (2007:181) motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Thoah (1990:202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang dengan tujuan organisasi.

PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember merupakan salah satu perusahaan distributor yang bergerak pada bidang penjualan rokok seperti Djarum Super, LA, Black, Geo dan produk rokok lainnya, yang kebetulan berada di Jember bertempat di Kebonsari-Jember. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan tentu didalamnya terdapat berbagai macam karakter karyawan dengan segenap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, motivasi-motivasi yang dimiliki para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan semangat kerja karyawan akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditambah lagi perusahaan ini menuntut karyawannya untuk selalu bekerja sesuai dengan target perusahaan, maka dari itu perlu adanya sosok pemimpin yang mampu memotivasi dan mendorong karyawannya agar mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan yang telah ditetapkan.

Demi menunjang mendorong semangat kerja karyawan pemimpin dalam perusahaan ini dengan rutin melakukan meeting atau rapat bersama seluruh karyawan dengan menanyakan bagaimana kinerja mereka selama mendistribusikan produk pada outlet yang telah ditetapkan. Dan juga dengan kemauan pemimpin mendengarkan saran dari karyawan juga membantu mendorong karyawan untuk bebas mengutarakan keluhan selama berada dilapangan. Dengan adanya pemimpin seperti ini karyawan akan merasa dihargai sehingga diharapkan semangat kerja yang timbul akan semakin besar sehingga kinerja pun akan semakin maksimal. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan dengan adanya seorang pemimpin yang bisa memotivasi seluruh karyawan dengan benar, karyawan akan selalu bersemangat dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan selalu meningkat. Dengan peningkatan tersebut diharapkan tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA CABANG JEMBER”**

Hipotesis Penelitian

Hipotesis hasil penelitian ini adalah:

- a. H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.
- b. H_2 : Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.
- c. H_3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.

- d. H_4 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.
- e. H_5 : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.

Landasan Teori

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut memikirkan gaya kepemimpinan. M. Toha (2001:122) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Martoyo (2007:181) Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu, sehingga seseorang manajer harus dapat menggerakkan karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2003:96) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka perusahaan tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan, karena dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

Suryadi Prawirosentono (2008:2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja digunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan tugas yang diterima.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Kualitatif

Yaitu serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian yang masih merupakan fakta-fakta verbal, atau berupa keterangan-keterangan saja. Data ini dapat menjadi data kuantitatif setelah dilakukan pengelompokan dan dinyatakan dalam angka-angka

Kuantitatif

yaitu data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data ini yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini:

Data Primer

Sumber data primer yaitu jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden (pimpinan dan karyawan) dalam bentuk kuesioner dan wawancara, baik yang berkaitan dengan variabel bebas Kepemimpinan dan Motivasi, Variabel Perantara Semangat Kerja maupun variabel terikat.

Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang dihasilkan dari sumber lain seperti data administrasi kantor yang ada di PT. Sumber Cipta Multiniaga (distributor) cabang jember, internet, jurnal, literatur.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember yang bertempat di Kebonsari dengan populasi sebanyak 65 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah metode sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subjek yang sangat sempit.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis)

Hasil Penelitian

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dan variabel *intervening* yaitu semangat kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 1 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur

Standardized	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	a
--------------	---------------------	--------------------	------	---

Jalur	Beta (β)					
X ₁ → Z	0,294	2,405	>	1,998	0,019	< 0,05
X ₂ → Z	0,437	3,870	>	1,998	0,000	< 0,05
X ₁ → Y	0,390	3,476	>	1,998	0,001	< 0,05
X ₂ → Y	0,439	3,909	>	1,998	0,000	< 0,05
Z → Y	0,659	6,947	>	1,998	0,000	< - 0,05
ε ₁	0,543	-		-	-	-
ε ₂	0,490	-		-	-	-

Sumber Lampiran 6-9

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 1, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,291 + 0,294 X_1 + 0,437 X_2 + 0,543 \epsilon_1$$

$$Y = 1,412 + 0,390 X_1 + 0,439 X_2 + 0,659 Z + 0,490 \epsilon_2$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada α = 5% (uji 2 sisi, 0,05 : 2 = 0,025), dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 65-2-1 = 62. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dan variabel *intervening* yaitu semangat kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja

Variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,405 > 1,998) dan signifikansi 0,019 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja PT Sumber Cipta Multiniaga;

Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

Variabel motivasi terhadap semangat kerja diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,870 > 1,998) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja PT Sumber Cipta Multiniaga;

c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,476 > 1,998) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga;

d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,909 > 1,998) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha

diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga;

e. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,947 > 1,998$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga;

Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,705} \\ &= \sqrt{0,295} \\ &= 0,543 \text{ atau } 54,3\% \end{aligned}$$

Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,759} \\ &= \sqrt{0,241} \\ &= 0,49 \text{ atau } 49\% \end{aligned}$$

Perhitungan koefisien jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen”.

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja adalah sebesar 29,4%;
- 2) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 43,7%;
- 3) Pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39%;
- 4) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,9%;
- 5) Pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,9%.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan ($0,294 \cdot 0,659$) = 0,193 atau 19,3%;
- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan ($0,437 \cdot 0,659$) = 0,287 atau 28,7%

c. Total Effect

- 1) Total Effect : $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,390 + 0,193 = 0,583$ atau 58,3%;
- 2) Total Effect : $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,439 + 0,287 = 0,726$ atau 72,6%.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga dan menunjukkan juga bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Berdasarkan hasil pengujian

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga” adalah diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT Sumber Cipta Multiniaga, membuktikan bahwa pimpinan perusahaan yang ada telah berkerja dengan bertanggungjawab atas kewajiban yang dibebankan kepada dirinya sendiri dan bertanggungjawab atas kewajiban yang ada dapat dijadikan contoh bagi karyawannya dalam berkerja sesuai dengan beban kerja dan kewajiban kerja yang harus dilakukannya. Pemimpin perusahaan juga telah dapat memahami bawahan dan lingkungannya dalam berkerja, pimpinan yang ada melakukan interaksi aktif dengan bawahannya dalam merencanakan pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan yang ada dapat lebih maksimal dalam berkerja dan mengusahakan pekerjaan yang harus dilakukannya. Pimpinan perusahaan juga membantu karyawannya dalam mengatasi permasalahan yang ada didalam perusahaan, pimpinan melakukan sikap objektif dalam penanganan permasalahan yang ada, dan berusaha memberikan solusi sehingga karyawan yang ada akan mengerti dengan baik dalam mengatasi permasalahan yang ada dan harus segera diselesaikannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan dari PT Sumber Cipta Multiniaga dalam berkerja dilingkungan kerjanya, membuktikan bahwa karyawan yang berkerja telah dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan untuk meminimalisir kesalahan dalam berkerja maka karyawan yang ada melakukan aktivitas dalam memaksimalkan perilaku kerjanya dan sikap kerjanya didalam perusahaannya. Karyawan yang juga telah dapat dianggap berani menanggung resiko apabila pekerjaan yang dilakukannya mengalami kesalahan, karyawan yang ada akan berkoordinasi dengan rekan kerjanya untuk mengatasi permasalahan kerja yang sedang terjadi. Karyawan juga telah memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam lingkungan kerjanya, karyawan yang ada lebih berdisiplin dalam berkerja dan berusaha lebih berkerjasama dalam menyelesaikan permasalahan kerjanya atau suatu permasalahan kerja yang membutuhkan solusi bersama dalam menyelesaikannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT. Sumber Cipta Multiniaga, membuktikan bahwa sikap dan perilaku pimpinan yang ada di PT Sumber Cipta Multiniaga ketika didalam suatu pekerjaan yang ada didalam perusahaan mengalami permasalahan atau hambatan dalam proses kerjanya maka pimpinan yang ada akan berusaha memberikan solusi atas tanggungjawabnya didalam perusahaan dan dengan solusi yang ada akan menjadi tauladan bagi karyawannya sehingga karyawan yang berkerja akan tetap berusaha menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau pimpinannya. Pimpinan yang ada didalam perusahaan juga dapat

memberikan atau menentukan prioritas yang harus dicapai didalam sebuah rencana kerjanya dan hal tersebut memberikan arahan yang positif dan fokus terhadap penyelesaian permasalahan kerja yang ada didalam perusahaan serta tanggungjawab kerja yang telah menjadi tugas dan tanggungjawab dari karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dari PT Sumber Cipta Multiniaga, membuktikan bahwa karyawan yang berkerja telah dapat berkerja secara baik dengan memberikan perencanaan kerja atau penyusunan kerja yang baik dan komprehensif dalam setiap aktivitas kerjanya sehingga aktivitas ini akan memberikan penjadwalan terhadap rencana kerjanya, kapan dilakukan dan kapan penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan, dan aktivitas ini memberikan sebuah arti bahwa karyawan yang berkerja telah berkomitmen untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Karyawan dari PT Sumber Cipta Niaga juga berkomitmen untuk melakukan evaluasi dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dan dilakukan setelah pekerjaan atau tugas tersebut dilakukan, evaluasi yang ada akan memberikan dorongan kepada karyawannya untuk melakukan pengecekan dan penyesuaian terhadap tugas yang telah dikerjanya sehingga pekerjaan yang ada akan dapat dilakukan secara lebih sesuai dengan harapan dari pimpinan perusahaan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga, membuktikan bahwa karyawan yang berkerja didalam perusahaan telah memiliki kerjasama yang baik dalam berkoordinasi dan berinteraksi dengan rekan kerja yang ada dikantornya, karyawan yang ada berkoordinasi seputar tugas dan pekerjaan yang akan dilakukannya agar pelaksanaan kerja yang ada menjadi lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaannya, serta lebih memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dari PT Sumber Cipta Niaga juga selalu berusaha untuk hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaannya dan jam kerja yang sesuai dengan disiplin kerja atau waktu kerja yang telah ditentukan akan memberikan perencanaan kerja dan pelaksanaan kerja yang lebih sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam berkerja diperusahaan. Karyawan yang ada juga berusaha maksimal didalam menyelesaikan target kerjanya didalam melakukan aktivitas kerjanya dan upaya yang ada biasanya karyawan dapat melakukan koordinasi aktif diantara rekan kerja yang ada agar pekerjaan atau tugas yang ada lebih sesuai dan mencapai target sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dengan pola laku yang bertanggungjawab maka akan memberikan semangat kerja pada karyawannya;
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang mendasari karyawan untuk berkerja secara baik maka akan memberikan semangat kerja pada karyawannya;
- c. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan dapat menentukan prioritas maka akan memberikan peningkatan kinerja pada karyawannya;
- d. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan kesadaran akan proses kerja yang ada maka akan memberikan peningkatan kinerja pada karyawannya;
- e. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga. Hal ini membuktikan bahwa semangat kerja karyawan yang mendasari dalam proses kerja maka akan memberikan peningkatan kinerja pada karyawannya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah ; 1) Responden didalam penelitian seluruh karyawan dari PT Sumber Cipta Multiniaga yang berjumlah 65 responden dan keseluruhan karyawan yang ada disesuaikan dengan pendapatan dari Arikunto atau penelitian ini menggunakan metode sensus sampling, dan; 2) Penelitian ini kurang memiliki fenomena empirik karena didalam prosesnya peneliti mengalami hambatan berupa sulitnya mengakses data-data sekunder yang berhubungan dengan kinerja karyawan atau pencapaian target kerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para responden karena telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Thoha. 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

