



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501

Dwinanda Patria Noryanzha
dwinanda@baik.or.id

(Diajukan: Desember 2022; Direview: Desember 2022; Diterima; Januari 2023;
Tersedia Daring: Januari 2023; Diterbitkan: Februari 2023)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling yang berjumlah 54 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501, 3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada suatu tantangan yang semakin besar, dimana arus informasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat dan mengubah segala bentuk sendi kehidupan. Kenyataan itu telah memacu bangsa Indonesia untuk berbuat lebih baik dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut karena secara nyata sumber daya manusia adalah sebagai penyelenggara dalam melaksanakan pembangunan disegala bidang.

Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia baik instansi swasta maupun pemerintah perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja pegawainya. Sumber daya manusia yang profesional secara langsung akan memberikan kontribusi bagi hasil kerja dan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan oleh organisasi dibutuhkan peningkatan kerja anggota agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu perlu diperhatikan sikap dasar anggota terhadap diri sendiri, kompetensi pekerjaan saat ini, serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi. Pada kondisi inilah faktor kepemimpinan dan motivasi sangat berperan.

Kepemimpinan menurut (Trang, 2013) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Mengingat pentingnya peranan pimpinan dalam kehidupan perusahaan maka menjadi kewajiban perusahaan utama bagi setiap pemimpin untuk selalu secara terus menerus berusaha mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengevaluasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Tingkah laku bawahan dalam perusahaan pada dasarnya berorientasi pada tugas artinya bahwa tingkah laku bawahan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga perilaku bawahan dalam perusahaan tidak boleh bertentangan dengan norma atau sistem dan segala ketentuan yang ada dalam perusahaan. Apabila semua potensi dapat dimaksimalkan dengan baik maka dorongan dalam diri seseorang atau yang dikenal dengan motivasi akan meningkat.

Menurut (Prihartanta et al., 2015) Motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi dari daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dari interaksi terpadu antara motif dan need dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis. Perusahaan dituntut untuk memberikan motivasi yang positif kepada anggotanya diantaranya dengan kenaikan gaji, menurut (Utari & Hadi, 2020) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Utami, 2016) Manajemen yang dilakukan perusahaan berguna untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Melalui manajemen, perusahaan bisa mengetahui keadaan dana perusahaan sehingga perusahaan bisa mengambil keputusan yang tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah yang termasuk tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan adalah manusia. Jadi MSDM ini hanya fokus terhadap tenaga kerja seorang manusia (Ramdhan, 2022).

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Safitri, 2013).

Mangkunegara Dalam(Safitri, 2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hartono et al., 2015) Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja. Pembagian kerja yang sesuai atau orang yang tepat pada tempat yang tepat serta gaya kepemimpinan dan komunikasi bila dikombinasikan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

Leaders must properly consider or intuitively know the level of maturity of followers and then use the appropriate leadership style to that level (Ramdhan & Rusilowati, 2016)

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Batalyonif Raider 501 yang beralamat di Jln. Urip Sumoharjo No. 60, Madiun, Jawa Timur. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

(Purwanza, 2022) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021) Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 100 responden.

C. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Uji Analisis Data

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.885	4.009	
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.470	.039	.864
	MOTIVASI	.105	.085	.088

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9.885 + 0.470 X_1 + 0.105 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 9.885 merupakan nilai konstanta(a)
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.470. Hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.470, dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.105. Hal ini berarti jika variabel motivasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.105, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dianggap konstan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.851	2.986

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Pada tabel atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.925. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.851	2.986

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.856. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85.6% Gaya Kepemimpinan dan motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 14.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan α sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima maupun sebaliknya jika signifikan > α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

a. Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	13.383	2.848		4.699	.000
2. GAYA_KEPEMIMPINAN	.502	.029	.923	17.315	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan *output* pada tabel 3 nilai t_{hitung} sebesar 17.315, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 54$ adalah sebesar 2.008. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $17.315 > 2.008$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.

2) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.035	7.793		1.544	.129
MOTIVASI	.796	.123	.668	6.469	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas nilai t_{hitung} sebesar 6.469, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=54$ adalah sebesar 2.008 Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.469 > 2.008$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* (df) = $k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* (df) = $k-1$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah $n-k-1$ yaitu dapat dihasilkan $55-2-1 = 52$.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2713.445	2	1356.723	152.172	.000 ^b
Residual	454.703	51	8.916		
Total	3168.148	53			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $152.172 > 3.18$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota Batalyonif Raider 501.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) pada Batalyonif Raider 501, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17.315 > 2.008$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y).
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) pada Batalyonif Raider 501, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.469 > 2.008$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

3. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y) Batalyonif Raider 501. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Anggota. Besarnya *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0,856 atau 85,6% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 85,6% terhadap kinerja anggota sedangkan sisanya ($100\% - 85,6\% = 14,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Adapun diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $\hat{Y} = 9.885 + 0.470 X_1 + 0.105 X_2$. Maka Artinya Nilai Konstan sebesar 9.885 artinya jika Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja konstan (tetap), maka kinerja anggota sebesar 9.885. Dan hasil Uji Hipotesis (uji F) yaitu secara bersama-sama atau simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $152.172 > 3.18$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) Anggota Batalyonif Raider 501.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) pada Anggota Batalyonif Raider 501, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17.315 > 2.008$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y).
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y) pada Batalyonif Raider 501, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.469 > 2.008$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y).
3. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $152.172 > 3.18$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) Anggota Batalyonif Raider 501.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono, W. F., Rotinsulu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, J., Febrianto Hartono, W., & Jorie Rotinsulu, J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado*. 3(2), 908–916.
- Prihartanta, W., Perpustakaan, J. I., & Komunikasi, D. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. In Universitas Islam Negeri Ar-raniry (Vol. 1, Issue 83).
- Purwanza, S. W. (2022). *Bukudigital-Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi*.

- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Ramdhan, M., & Rusilowati, U. (2016). *Effect Of Leadership Style, Communication And Motivation On Employees' Performance*.
<https://www.researchgate.net/publication/309062311>
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* / (Vol. 1).
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 208–216.
- Utami, S. M. (2016). *Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)*. In *Jurnal Pustaka Ilmiah* (Vol. 6, Issue 1).