

Peran Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri FNB

Saffana Azka Supriyadi

Universitas Nusa Putra dan saffanaazk29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kehadiran kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di industri FNB. Populasi penelitian ini berjumlah 20 karyawan. Teknik yang saya ambil sampel yang digunakan adalah teknik sensus sampling, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan di analisis menggunakan analisis deskriptif dan statistik. Hasil penelitian pun menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hanya berpengaruh positif kecil terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan partisipatif meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dan sebaliknya motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan FNB perlu meningkatkan kehadiran kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Industri FNB, Pengambilan Keputusan

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how the presence of participatory leadership and work motivation affects employee performance in the FNB industry. The population of this study is 20 employees. The technique I sampled was the census sampling technique, where all members of the population were taken as samples. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and statistical analysis. The results of the study also show that participatory leadership has a positive and significant influence on employee performance, but only has a small positive effect on work motivation. Participatory leadership improves employee performance by increasing employee awareness and involvement in the decision-making process. And vice versa, work motivation does not have a significant influence on employee performance, but has an important role in improving employee performance. This research suggests that FNB companies need to increase the presence of participatory leadership and work motivation to improve employee performance.

Keywords: Participative Leadership, Work Motivation, Employee Performance, FNB Industry, Decision Making

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang bertugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir pegawai, dan pelaksanaan prakarsa pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak memerlukan manajemen sumber daya manusia, atau sederhananya sumber daya manusia (SDM). Departemen sumber daya manusia bertugas mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM), agar seluruh kegiatan dan tugas dapat terlaksana dengan lancar dan efisien. Dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang bertalenta di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan aktivitas di suatu perusahaan atau organisasi, pengelolaan sumber daya manusia

(SDM) juga diperlukan untuk memastikan aktivitas berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1987:11) adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Motivasi berasal dari kata Latin yaitu "movere" yang artinya "menggerakkan". Pengertian Motivasi adalah dorongan yang timbul secara sadar atau tidak sadar dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Dalam konteks industri makanan dan minuman (FNB), peran kepemimpinan partisipatif menjadi sangat penting. Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengikutsertakan anggota tim atau karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam industri FNB, yang sangat dinamis dan kompetitif, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan motivasi kerja. Kepemimpinan partisipatif memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan perusahaan.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri FNB. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih efisien. Dalam industri yang menuntut kecepatan, kualitas, dan layanan pelanggan yang optimal, motivasi kerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas peran kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di industri FNB. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan bagaimana kombinasi dari kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di industri FNB. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para manajer dan pemimpin dalam industri FNB untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik yang menentukan aspek manajemen sumber daya manusia atau personalia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi yang dilakukan. Andrew, dalam Mangkunegara (2011), perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja diartikan sebagai proses mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dan mengembangkannya sehingga implementasi diintegrasikan ke dalam kinerja. Pengertian kinerja menurut saya berarti mempertemukan kebutuhan.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai menggambarkan keterampilan, kemampuan, dan hasil kerja yang ditunjukkan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur dari pencapaian tujuan yang ditentukan, tingkat

produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Sebagai tolak ukur, kinerja pegawai mencerminkan komitmen dan kontribusi seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk memastikan kompensasi dan pengembangan yang tepat demi kesuksesan bersama.

C. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung, dengan tujuan menggerakkan orang agar memahami sepenuhnya, mengenali, dan bersedia mengikuti maksud pemimpin tersebut. (Anoraga, 2008) Kepemimpinan adalah suatu kekuatan usaha, kekuatan pikiran, dan kekuatan moral relatif yang dapat mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikapnya agar sesuai dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi sejumlah besar orang melalui komunikasi, menemukan cara untuk mempengaruhi mereka melalui instruksi, perintah, dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau bereaksi, sehingga menghasilkan perubahan positif.

D. Motivasi

Motivasi adalah proses mendorong perilaku manusia untuk mencapai tujuan, yang unsur-unsurnya meliputi pembangkitan, pengarahan, pemeliharaan, tampilan intensitas, ketekunan, dan pengendalian tujuan. Motivasi merupakan pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seorang individu, sehingga individu tersebut termotivasi untuk bekerja sama secara efektif dan terpadu dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Kebutuhan terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara apa yang ada dan apa yang diharapkan. Dorongan adalah kekuatan mental yang berfokus pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan, dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robbins, 2010).

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka. Data angka-angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistik dan diturunkan dari variabel yang sudah dioperasionalkan, dengan skala ukur tertentu seperti skala nominal, ordinal, interval, dan rasio (Indrawan & Yaniawati, 2016, hlm. 141).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di coffee shop Hayluka Coffee pada bulan Juni 2024.

C. Populasi dan Sampel

Sampel adalah wakil atau bagian dari suatu populasi yang mempunyai ciri-ciri yang sama serta menggambarkan populasi tersebut sedemikian rupa sehingga diyakini dapat mewakili keseluruhan populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel membantu peneliti menggeneralisasi populasi yang diminati. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan prosedur tertentu dan dapat mewakili populasi tersebut. Sampling digunakan apabila populasi yang diteliti berjumlah besar dan peneliti tidak mampu mempelajari seluruh populasi. Hambatan tersebut mungkin timbul karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia bagi peneliti. Sampel dari populasi yang digunakan harus benar-benar mewakili populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Populasi penelitiannya adalah karyawan Hayluka Coffee sejumlah 20 responden. Alat yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari 28 pertanyaan.

D. Metode Pengambilan Sampel

Yang pertama saya melakukan observasi untuk memastikan ada karyawan di lokasi tersebut, selanjutnya melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Hayluka Coffee. Sampel yang diambil adalah 20 orang karyawan Hayluka Coffee.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian yang meliputi Regresi Linier Berganda, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas. Menurut Umi Narimawati (2008), regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas pada satu variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.489	2.876

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keemmpinan Partisipatif.

Pada tabel di atas didapat nilai R atau R², di mana R square adalah nilai yang menunjukkan persentase sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain atau epsilon yang disimbolkan dengan ϵ_i . Nilai R square yang didapat sebesar 0,538 artinya besarnya sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

ANOVA^a

Mode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.737	2	91.369	11.048	.001 ^b
Residual	157.126	19	8.270		
Total	339.864	21			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Partisipatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.673	6.106		.438	.666
Kepemimpinan Partisipatif (.461	.174	.472	2.654	.016
Motivasi	.336	.158	.378	2.125	.047

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas didapat nilai Beta sebesar 0,378, dengan 37,8% yang termasuk dalam kategori cukup lemah.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi atau memahami apa yang diukur. Reliabilitas kini menjadi tolok ukur keandalan pengukuran. Nilai presisi yang diperoleh tinggi berarti penelitian tersebut dapat diandalkan.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.444	.497	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.502	.537	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.746	8

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,444	Reliabel Sedang
X2	0,502	Reliabel Sedang
Y	0,669	Reliabel Sedang

1. Variabel X1, meskipun memiliki reliabilitas sedang, tetap perlu diperhatikan dalam penggunaannya untuk memastikan keandalannya.
2. Variabel X2 dan Y memiliki reliabilitas sedang yang dapat diterima, menunjukkan konsistensi yang cukup dalam mengukur konstruk yang diinginkan.

Dengan memperhatikan reliabilitas yang sedang ini, penting untuk terus memonitor dan memperbaiki instrumen pengukuran agar dapat meningkatkan validitas dan keandalannya dalam menghasilkan data yang akurat dan konsisten.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi sebaran data atau data dalam suatu kelompok variabel, terlepas dari apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas membantu menentukan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik untuk menguji normalitas data tidak terlalu rumit. Berdasarkan pengalaman beberapa ahli statistik, dapat diasumsikan bahwa data yang mengandung angka lebih dari 30 ($n > 30$) berdistribusi normal. Biasanya, sampel diasumsikan berukuran besar.

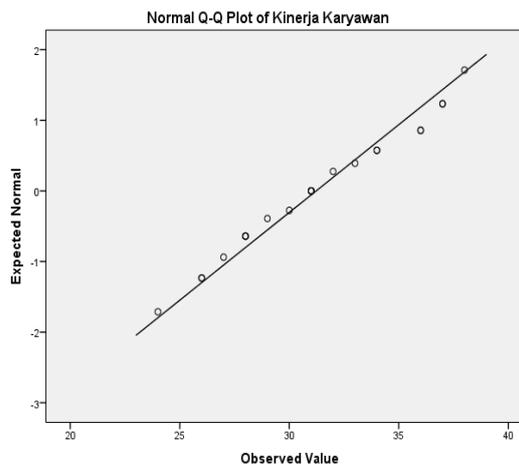
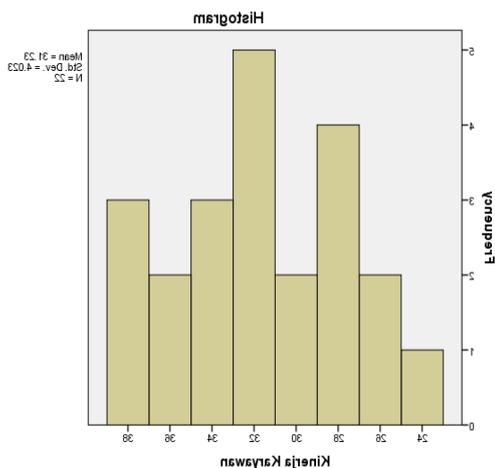
Test of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan	.113	22	.200*	.961	22	.518

*. This is a lower bound of the true significance.

1. Lilliefors Significance Correction

Pada uji normalitas, nilai signifikansi (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 ($p > 0,05$), sehingga berdasarkan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov, data tersebut berdistribusi normal. Pada uji normalitas, nilai signifikansi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0,518 ($p > 0,05$), sehingga berdasarkan uji normalitas dengan uji Shapiro-Wilk, data tersebut juga berdistribusi normal.



D. Interpretasi Histogram

Histogram ini menampilkan distribusi frekuensi keputusan konsumen dengan beberapa poin penting yang dapat diperhatikan:

1. **Mean (Rata-rata):**
 - a) Rata-rata keputusan konsumen adalah 31,23.
 - b) Ini menunjukkan bahwa nilai tengah dari keputusan konsumen berkisar di sekitar 31,23.
2. **Standard Deviation (Simpangan Baku):**
 - a) Simpangan baku adalah 4,023.

- b) Ini menunjukkan seberapa jauh nilai keputusan konsumen tersebar di sekitar rata-rata. Semakin besar nilai simpangan baku, semakin besar variasi data.
3. **Distribusi Data:**
- a) N=22 menunjukkan bahwa ada 22 observasi dalam dataset ini.
- b) Dari histogram, terlihat bahwa frekuensi tertinggi ada pada rentang sekitar 28-32 dengan puncak tertinggi sekitar 8 pengamatan.
- c) Distribusi data terlihat tidak sepenuhnya simetris, dengan beberapa bar yang lebih tinggi di bagian tengah (sekitar 28-32) dan beberapa bar yang lebih rendah di kedua sisi.
- d) Terlihat ada beberapa pengamatan di rentang yang lebih rendah (24-28) dan lebih tinggi (34-38), tetapi jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan rentang tengah.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan di atas maka kita dapat kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Industri FNB.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Industri FNB.
3. Motivasi Industri parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Industri FNB.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2004). *Aplikasi analisis multivariat dengan manajemen bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (n.d.). *Modern human resources: Technology, social media, and management*. Kindle Edition.
- Dubrin, A. J. (n.d.). *The complete ideal's guide: Leadership* (Tri Wibowo BS, Trans.).
- Ghozali, I. (2011). *Analisis multivariat program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (1998). *Pimpinan dan kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu?* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (n.d.). *Perilaku organisasi* (Diana, Trans.).
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis: Teori dan praktik*. Jakarta: Graha Ilmu Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis: telori dan praktik, tahun 2013, penulis Tonyl Wijayla, penerbit Graha