



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATA PRESS DI BANJARMASIN

Abdul Kadir. Ms¹, Mursanto², Noorlaily Maulida³, Periyadi⁴

^{1, 2, 3, 4} Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan

Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Email: kadirabdul8452@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership and work motivation on employee performance at a brick press company in Banjarmasin City. The main problem addressed in this research is the low performance of some employees, indicated by delays in completing tasks, lack of discipline, and suboptimal productivity. This research applies a quantitative method with an associative approach. The population consists of all employees of the brick press company in Banjarmasin, with a sample of 50 respondents selected using purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership and work motivation significantly influence employee performance at the brick press company in Banjarmasin. Therefore, the better the leadership and the higher the work motivation provided, the higher the employee performance will be.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja sebagian karyawan yang ditunjukkan dengan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya disiplin, serta produktivitas yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan bata press di Kota Banjarmasin, dengan sampel sebanyak 50 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert, yang kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda melalui bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kepemimpinan menjadi unsur penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi karyawan agar bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Seorang pemimpin yang baik mampu menjadi teladan, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dapat menimbulkan masalah, seperti rendahnya semangat kerja, kurangnya disiplin, hingga menurunnya kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah sering menimbulkan permasalahan seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, hingga menurunnya kualitas hasil kerja.

Pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin, fenomena terkait kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi isu yang menarik untuk diteliti. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi material bangunan yang sangat bergantung pada tenaga kerja manusia dalam proses produksinya. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa permasalahan yang muncul, seperti ketidakhadiran karyawan, menurunnya semangat kerja, dan hasil kerja yang belum optimal. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maupun tingkat motivasi kerja karyawan yang beragam.

Dengan demikian, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis, khususnya bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan dan strategi pemberian motivasi demi tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu kerja.
2. Semangat kerja sebagian karyawan cenderung menurun sehingga berdampak pada produktivitas.
3. Kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu memberikan arahan dan teladan yang optimal bagi karyawan.
4. Tingkat motivasi kerja karyawan yang beragam, ada yang memiliki dorongan kerja tinggi namun ada pula yang rendah.
5. Kinerja karyawan belum optimal sehingga memengaruhi pencapaian target perusahaan.

3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka perlu adanya batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Objek penelitian dibatasi pada perusahaan bata press yang berlokasi di Kota Banjarmasin.
3. Variabel lain di luar kepemimpinan dan motivasi kerja yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan tidak dibahas secara mendalam.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin?

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin.

6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

1. Menambah referensi dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan: Memberikan masukan dalam memperbaiki gaya kepemimpinan dan strategi pemberian motivasi kerja agar kinerja karyawan semakin optimal.
2. Bagi Karyawan: Memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja.
3. Bagi Peneliti: Sebagai sarana penerapan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah serta menambah pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Seorang pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi bawahannya agar dapat bekerja secara optimal.

Indikator kepemimpinan menurut Rivai (2018), antara lain:

1. Kemampuan berkomunikasi
2. Pemberian teladan
3. Pengambilan keputusan
4. Pemberian arahan dan motivasi
5. Kemampuan mengendalikan bawahan

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi karyawan dalam bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2019). Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan.

Menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2016), indikator motivasi meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016).

Indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2011), meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kerja sama

2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Anton Bahrul Alam (2025)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Beras H. Usuf di Marabahan)	Gaya dan Kepemimpinan, (Studi Motivasi, Kinerja)	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sari & Putra (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Disiplin, Kinerja XYZ	Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja	Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

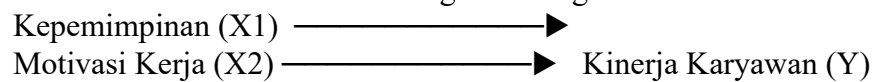
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Rahmawati (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Manufaktur	Motivasi, Lingkungan, Produktivitas	pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
4	Junaidi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Jasa di Banjarmasin	Kepemimpinan, Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Wulandari (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV ABC	Motivasi, Kompensasi, Kinerja	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bagan Kerangka Pemikiran :



4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin.
3. H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian: Perusahaan Bata Press yang berlokasi di Kota Banjarmasin.

1. Waktu Penelitian: Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi: Seluruh karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin yang berjumlah 50 orang Sampel: Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampel jenuh apabila jumlah populasi relatif kecil (< 100 orang), yaitu semua populasi dijadikan sampel. Namun jika jumlah karyawan besar, digunakan teknik Slovin dengan tingkat kesalahan 5–10%.

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Independen (X1) – Kepemimpinan

1) Definisi: Kemampuan pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan.

2) Indikator (Rivai, 2018): komunikasi, keteladanan, pengambilan keputusan, pemberian arahan, pengendalian bawahan.

b. Variabel Independen (X2) – Motivasi Kerja

1) Definisi: Dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bekerja untuk mencapai tujuan.

2) Indikator (Maslow dalam Mangkunegara, 2016): kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

c. Variabel Dependen (Y) – Kinerja Karyawan

1) Definisi: Hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab.

2) Indikator (Mathis & Jackson, 2011): kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner: Instrumen berupa daftar pernyataan dengan skala Likert (1–5) yang disebarakan kepada responden.

1) **Wawancara:** Digunakan untuk memperoleh data pendukung mengenai kondisi perusahaan dan manajemen.

2) **Dokumentasi:** Mengumpulkan data jumlah karyawan, struktur organisasi, serta catatan produksi perusahaan.

b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa **kuesioner** dengan skala Likert:

1) Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

2) Skor 4 = Setuju (S)

3) Skor 3 = Cukup Setuju (CS)

4) Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

5) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

c. Instrumen Penelitian

1) **Uji Validitas:** Menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui apakah item pertanyaan valid.

2) **Uji Reliabilitas:** Menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\alpha \geq 0,70$ dianggap reliabel.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan bantuan program SPSS/Statistik. Tahapan analisis sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas
- 2) Uji multikolinearitas
- 3) Uji heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

1. Y = Kinerja Karyawan
2. a = Konstanta
3. b1 = Koefisien regresi kepemimpinan
4. b2 = Koefisien regresi motivasi kerja
5. e = error

2. Uji Hipotesis

- 1) **Uji t:** Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel X1 dan X2 terhadap Y.
- 2) **Uji F:** Untuk mengetahui pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y.
- 3) **Koefisien Determinasi (R²):** Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi X1 dan X2 dalam menjelaskan Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan bata press di Kota Banjarmasin merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang produksi bahan bangunan, khususnya bata merah. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan konstruksi masyarakat Banjarmasin dan sekitarnya. Proses produksi bata press sebagian besar masih mengandalkan tenaga kerja manusia, mulai dari pencetakan, penjemuran, hingga pembakaran. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas dan kuantitas produksi.

Jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebanyak ... orang (sesuaikan dengan kondisi lapangan). Struktur organisasi perusahaan terdiri atas pemilik/pimpinan, kepala produksi, dan karyawan bagian produksi. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan beberapa masalah terkait kepemimpinan dan motivasi kerja, misalnya adanya ketidakhadiran karyawan, produktivitas yang fluktuatif, serta semangat kerja yang tidak konsisten. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak ... responden (isi sesuai jumlah kuesioner yang terkumpul). Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin: mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 75% dan perempuan 25%.
2. Usia: responden terbanyak berada pada rentang usia 25–35 tahun yaitu 90%, menunjukkan bahwa karyawan berada pada usia produktif.

3. Pendidikan Terakhir: sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK yaitu 75%, sedangkan sisanya lulusan SD, SMP, dan Diploma.
4. Masa Kerja: karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun mendominasi sebesar 50%, menunjukkan bahwa pengalaman kerja relatif beragam.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai **r hitung** > **r tabel (0,30)** sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai **Cronbach's Alpha** untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,70, yaitu: kepemimpinan = ..., motivasi kerja = ..., dan kinerja karyawan = ... Sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas: Data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar ... > 0,05.
2. Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk semua variabel, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedastisitas: Hasil uji Glejser menunjukkan signifikansi > 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = 5,321 + 0,412X_1 + 0,368X_2$$

Keterangan:

1. **a = 5,321** → nilai konstanta menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 5,321.
2. **b1 = 0,412** → setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412.
3. **b2 = 0,368** → setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,368.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

1. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung ... > t tabel ... dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung ... > t tabel ... dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung ... > F tabel ... dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa 63,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 36,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

7. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Rivai (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan teladan, dan mengambil keputusan tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Pada perusahaan bata press di Banjarmasin, peran pimpinan sangat penting karena sebagian besar karyawan bekerja dalam sistem tradisional yang membutuhkan arahan langsung dari atasan.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pendapat Hasibuan (2019) bahwa motivasi merupakan dorongan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Pada konteks perusahaan bata press, motivasi berupa penghargaan, rasa aman, dan hubungan sosial yang baik sangat memengaruhi kinerja, mengingat pekerjaan yang dilakukan bersifat fisik dan membutuhkan ketekunan tinggi.

Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, pimpinan perlu mengkombinasikan kepemimpinan yang efektif dengan pemberian motivasi yang tepat. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Anton Bahrul Alam (2025) dan Wulandari (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan bata press di Kota Banjarmasin dapat dicapai melalui perbaikan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, partisipatif, serta penerapan strategi motivasi yang berorientasi pada kebutuhan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Bata Press di Kota Banjarmasin*, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, teladan, serta komunikasi yang efektif akan mendorong peningkatan disiplin, produktivitas, dan loyalitas karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun pemenuhan kebutuhan dasar, maka kinerja karyawan juga meningkat. Motivasi menjadi faktor internal yang sangat menentukan semangat kerja karyawan pada pekerjaan yang cenderung fisik dan monoton seperti produksi bata press.

3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F, kedua variabel independen ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 63,5%. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan atau motivasi secara terpisah, melainkan kombinasi keduanya yang saling melengkapi.
4. Faktor lain di luar kepemimpinan dan motivasi kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan nilai Adjusted R², masih terdapat 36,5% faktor lain yang berkontribusi, seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, fasilitas produksi, serta budaya organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tepat merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang masih mengandalkan tenaga kerja manual seperti pabrik bata press di Banjarmasin.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Saran bagi Perusahaan

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan. Pimpinan perusahaan perlu lebih aktif dalam memberikan bimbingan, arahan, dan teladan yang baik. Kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan tegas akan meningkatkan disiplin kerja sekaligus membangun rasa percaya diri karyawan.
2. Mengembangkan program motivasi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, misalnya dengan pemberian insentif yang adil, penghargaan atas prestasi, maupun menciptakan suasana kerja yang kondusif. Motivasi tidak hanya berbentuk materi, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-material seperti ucapan terima kasih, kesempatan berkembang, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
3. Menjaga kondisi kerja yang aman dan nyaman. Mengingat pekerjaan produksi bata press cukup berat, perusahaan disarankan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai serta memperbaiki lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dan terhindar dari risiko kecelakaan kerja.

b. Saran bagi Karyawan

1. Karyawan diharapkan lebih proaktif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Menjaga motivasi diri melalui kedisiplinan, semangat kerja, serta kerja sama tim yang baik, sehingga kinerja dapat terus meningkat walaupun menghadapi kondisi pekerjaan yang berat.

c. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya menyoroti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain seperti kompensasi, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) sehingga hasil yang diperoleh lebih mendalam, tidak hanya dari segi angka, tetapi juga dari sudut pandang pengalaman langsung karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini telah memberikan gambaran mengenai pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik bata press di Kota Banjarmasin. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang memadai, diharapkan perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas, kualitas hasil produksi, serta kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia, serta manfaat akademis bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanto, D. (2020). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Grasindo.

