

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS KARYAWAN PT.MATTEL INDONESIA EAST PLANT

Dyta Suci Aulia, Fitri Rejeki, Nahayatul Novus, Della Safitri, Clara Natalia

Universitas Pelita Bangsa

dytasuciauliaa@gmail.com novusnahayatul@gmail.com safitrindell@gmail.com
claranatalia57@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat motivasi kerja yang rendah serta pengaruh kepemimpinan dapat mempengaruhi kualitas karyawan, yang dapat berakibat terhadap tingkat out-put yang dihasilkan suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kualitas karyawan di PT. Mattel Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 22 for window untuk menganalisis regresi linear berganda. Jumlah responden sebanyak 150 karyawan dengan teknik slovin mendapatkan sampel penelitian sebanyak 109 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data ini menggunakan dengan cara melakukan wawancara dan pengambilan data responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kualitas Karyawan

ABSTRACT

Low levels of work motivation and leadership influence can affect the quality of employees, which can result in the level of out-put produced by an organization. The purpose of this study aims to determine how much influence of leadership and work motivation on the quality of employees at PT. Mattel Indonesia. The method used in this study is a quantitative method using the SPSS 22 for window program to analyze multiple linear regression. The number of respondents as many as 150 employees with the slovin technique received a research sample of 109 employees. The techniques used in this data collection use by conducting interviews and collecting respondent data. The results showed that leadership and work motivation had a significant effect on the quality of employees.

Keyword: Leadership, Work Motivation and Quality of Employees

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini banyak teknologi semakin maju dan canggih, sehingga membuat pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu Perusahaan pemerintah atau perusahaan swasta yang harus memiliki sistem manajemen yang terindikator dan terarah. Manajemen yang terkelola dengan baik tergantung dari seorang yang memimpin perusahaan, dinamika kepemimpinan berhubungan erat dengan perusahaan dan lembaga atau organisasi yang di pimpin. Namun, perencanaan yang telah disusun oleh pemimpin dengan baik tidak dapat terealisasi jika SDM yang ada di perusahaan tersebut tidak sanggup menguasai teknologi dan tidak dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada. Menurut Sutrisno (2016), sumber daya manusia yaitu satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, karya dan daya (rasa dan karsa, rasio). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Setelah dilakukannya penyusunan melalui wawancara dengan pimpinan SDM tingkat *low management* mengenai fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Mattel Indonesia yaitu kualitas karyawan yang menurun, faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan yaitu kurangnya motivasi dari eksternal dan gaya kepemimpinan sehingga kualitas daripada karyawan tersebut mengalami penurunan. Dalam pengaruh kepemimpinan *non-pribadi* pemimpin memberikan pengaruh besar dan

mengarahkan karyawan sehingga dengan hal ini dapat membantu perusahaan mencapai *goal* atau tujuannya. Kualitas (*quality*) yang baik dari bawahan atau pegawai dapat diperoleh dengan cara salah satunya memenuhi target perusahaan, dimana dalam memenuhi target perusahaan para karyawan memerlukan motivasi dan kepemimpinan yang baik, sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. *Performance* (kinerja) merupakan suatu bentuk upaya penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai yang merupakan usaha untuk mencapai tujuan dan juga dapat mempengaruhi kualitas seorang karyawan. PT. Mattel Indonesia mempunyai progres yang baik dalam hal pengembangan usahanya, akan tetapi di dalam sebuah perusahaan tidak luput dari yang namanya *problem* (masalah) baik masalah *internal* maupun masalah yang bersifat *eksternal*. Kinerja karyawan merupakan salah satu masalah internal yang sering terjadi di dalam perusahaan, baik perusahaan kecil atau besar dan perusahaan pemerintah atau swasta, hal ini menyebabkan penurunan kualitas karyawan dan perusahaan.

Tabel 1. Pencapaian target karyawan perhari
Pencapaian Target Karyawan Perhari

Tanggal	Target Konsumen	Pengerjaan Karyawan	Persentase
14/11/2014	10000	9000	90%
15/11/2014	19000	16150	85%
16/11/2014	17000	17000	100%
17/11/2014	11000	10670	97%
18/11/2014	13000	12740	98%
19/11/2014	15000	14835	98,9%

Sumber: PT. Mattel Indonesia

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam waktu 6 hari, karyawan PT. Mattel Indonesia belum mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Dan berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pimpinan *low management* PT. Mattel Indonesia bahwa alasan karyawan melakukan tindakan kemangkiran serta melakukan hal-hal yang dapat merugikan karena, merasa jenuh dan bosan serta merasa tertekan. Tindakan inilah yang cenderung membuat motivasi kerja karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan yang rendah, dengan hal itu akan berdampak kepada kinerja dan menurunnya kualitas seorang karyawan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor yaitu Gaya kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan akan berhasil apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan secara baik dan di implikasikan dengan benar oleh karyawan.

Salah satu tantangan yang cukup berat dari seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar senantiasa bersedia menggerakkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan pemimpin yang menerapkan peraturan yang hanya menguntungkan salah satu pihak maupun menguntungkan dirinya sendiri. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan adalah motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin. Jika, kepemimpinan tidak diterapkan dengan baik serta motivasinya kurang mendorong kemauan para pekerja maka kualitas daripada kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin menurun. Selain kepemimpinan dan juga motivasi terdapat unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan, seperti kurangnya penghargaan dan juga tidak ada transparansi antara pemimpin dan bawahannya.

Ansory, (2018) : Motivasi yaitu sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan.

LANDASAN TEORI

Menurut Inaray dalam Anoraga (2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *confrom* dengan keinginan pimpinan.

R. Effendi, (2020) menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian

orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim moral yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat (Tamimi& Sopiah, 2021). Karena pemimpin yang baik akan dapat mempengaruhi berjalannya sebuah perusahaan agar menjadi lebih baik.

Melayu (2017) menjelaskan bahwa motivasi itu mempermasalahkan tentang bagaimana upaya seseorang individu tersebut di dalam hal mengerahkan dan mengendalikan potensi yang ada dalam dirinya.

Menurut Utomo, *et. al* (2021) motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorong nya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang ada di dalam diri manusia yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan menjaga supaya dapat bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi (Jumady *et al.* 2022).

Menurut Alifiyah (2016) menyatakan bahwa kualitas seorang karyawan adalah kemampuan yang di miliki oleh anggota tim dalam menjalankan organisasi. Karyawan berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan baik dalam kinerja individu (kerja sendiri) maupun kinerja dalam konteks organisasi jika keduanya di lakukan secara simultan dan di kelola dengan baik, hasil kerjanya akan optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menunjukkan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan sering kali mencapai kinerja yang baik. Kinerja karyawan dapat di ukur dari berapa besar motivasi kerja yang di miliki dan kualitas yang mereka tunjukkan. Ini secara langsung berdampak pada kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Muis *et. al.* (2018) menggambarkan kinerja sebagai hasil dari usaha karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, yang di dasarkan pada kemampuan, pengalaman, keahlian dan komitmen yang mereka tunjukkan.

Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019), "*pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai*" pada pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten Aceh Tamiang, pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten Aceh Tamiang. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten Aceh Tamiang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dalam penelitian data yang diambil berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dan dengan cara observasi menggunakan cara penyebaran survei, untuk mengetahui pengaruh anantara variabel, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap variabel kualitas karyawan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT. Mattel Indonesia East Plant. Operasional penjabaran variabel menggunakan program SPSS merupakan proses penjabaran indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Dimensi dari motivasi adalah faktor internal dan eksternal. Seperti halnya, kepemimpinan hanya memiliki satu dimensi, dimensi eksternal.

Menurut Ghozali (2018) model regresi berganda adalah model yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur seberapa besar serta arah pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian kuisioner oleh karyawan PT. Mattel Indonesia East Plant. Adapun jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 150 orang karyawan dengan persentase kesalahan sebesar 5%, maka sesuai dengan rumus Slovin jumlah karyawan dijadikan sampel penelitian adalah 110 orang karyawan dengan teknik random sampling dan data yang diperoleh akan di uji validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah persyaratan untuk menunjukkan bahwa data yang diterbitkan sudah lolos dari tahap penelitian, uji klasik ini terdiri dari uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13918628
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.062
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Interprestasinya adalah jika nilai Tingkat Asymp .Sig (2 – tailed) > 0,05 maka data terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Asymp. Sig (2 – tailed) < 0,05 maka dikatakan tidak normal. Maka 0,108 > 0,05 artinya data berdistribusi normal.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Syaratnya :

a. Jika nilai **Tolerance** lebih besar dari atau > 0,10 dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

b. Jika nilai **Variance Infation Factor (VIF)** dibawah atau < 10,0 dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.691	.464		1.489	.140		
	TOTAL X1	.044	.039	.112	1.114	.268	.319	3.134
	TOTAL X2	.497	.070	.715	7.097	.000	.319	3.134

a. Dependent Variable: TOTAL Y

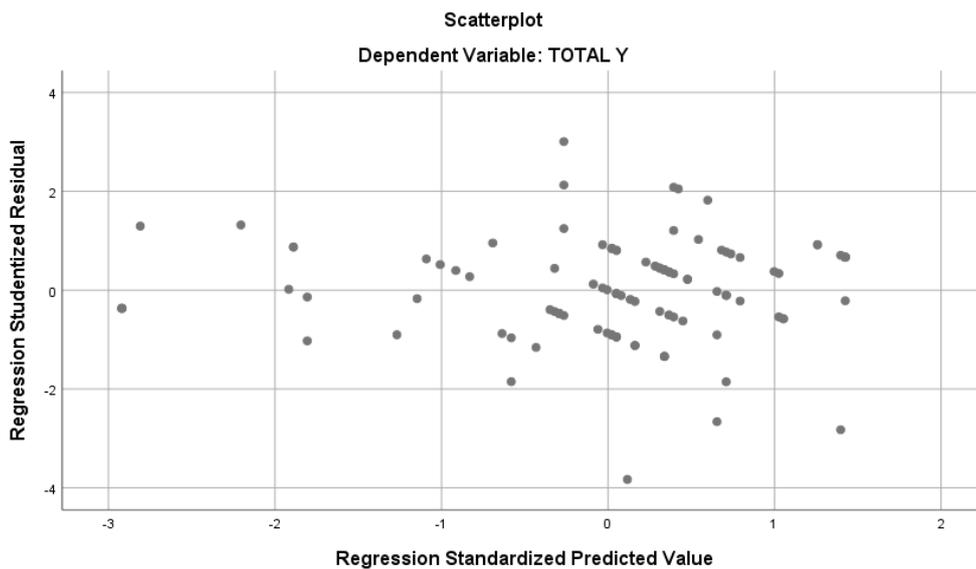
Kesimpulannya :

Nilai **Tolerance** X1 0,319 > 0,100 dan X2 nilai 0,319 > 0,100

Nilai **VIF** X1 3,134 < 10,00 dan X2 3,134 < 10,00

Maka tidak terjadi Multikolinieritas.

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



Tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik – titik tidak beraturan. Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.843	2	133.922	101.285	.000 ^b
	Residual	140.157	106	1.322		
	Total	408.000	108			

- a. Dependent Variable: TOTAL Y
- b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

UJI T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.691	.464		1.489	.140		
	TOTAL X1	.044	.039	.112	1.114	.268	.319	3.134
	TOTAL X2	.497	.070	.715	7.097	.000	.319	3.134

- a. Dependent Variable: TOTAL Y
 - a. Defendent Variable : Kualitas Karyawan
- Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan koefisien B merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut :
- $$Y = 0,691 + 0,044X1 + 0,497X2 + e$$
- Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk di interpretasikan sebagai berikut :
- Koefisien konstanta bernilai positif artinya bahwa ketika PT. Mattel Indonesia Tbk
 - Koefisien Kepemimpinan (X1) bernilai positif dan Koefisien Motivasi Kerja (X2) yang berarti dapat meningkatkan suatu pemimpin dan motivasi kerja karyawan.

Uji signifikansi dibawah 0,05 artinya adanya pengaruh
 Nilai signifikansi X1 0,268 artinya tidak berpengaruh
 Nilai signifikansi X2 0,000 artinya berpengaruh

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.650	1.14988

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

b. Dependent Variable: TOTAL Y

X1 dan X2 berpengaruh 65,6 % terhadap Y

Dari hasil penelitian pada hipotesis 1 yang menunjukkan perhitungan t hitung bernilai $1,066 > t_{table} = 1,982$ dengan tingkat Sig. $0,289 < 0,05$, karena nilai signifikan sehingga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas karyawan dengan nilai H₁ diterima.

Dari hasil penelitian pada hipotesis 2 yang menunjukkan perhitungan t hitung bernilai $7,055 > t_{table} = 1,982$ dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$, karena nilai signifikan sehingga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas karyawan dengan nilai H₂ diterima.

Dari hasil penelitian pada hipotesis 3 yang menunjukkan perhitungan F hitung bernilai $f_{hitung} = 99,998 > f_{table} = 3,08$ dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$, karena nilai signifikan sehingga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas karyawan dengan nilai H₂ diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kualitas karyawan PT. Mattel Indonesia, maka diperoleh kesimpulan berikut : Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurlina N, Safrida S, Musmulyadi M *et.al.* [2021]. *Jurnal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1-7, 4(1)“Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai”.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Inando, E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

- Abdilah, F., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2022). ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA PT. MARKONI MANDIRI PERKASA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 14-21.
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 106-112.
- Damayanthi, A. A. (2022). Potret Permasalahan Sumber Daya Manusia di KB/TK Puspa Melati, Kaliwates, Jember. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(2).
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185-199.
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).