

Outline Journal of Community Development

Journal homepage: <https://journal.outlinepublisher.com/index.php/OJCD>

The Influence of Leadership and Work Motivation on the Performance of Employees at Selabintana Chicken Farm Garut

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Ayam Selabintana Garut

Sarip Hidayatulloh¹, Andri Muhammad Nuro², Asep Saepuloh^{3*}, Abdul Fatah Hasanudin⁴

^{1,3,4} Universitas Garut

² STIE Yasa Anggana

*Correspondence: asepsaepuloh@uniga.ac.id

Keywords:

*Leadership;
Work Motivation;
Employee Performance.*

Abstract

Using the associative descriptive method, this is done to convey how the results of the research are conducted. The population in this review is 65 employees. The sample is part of the totality and characteristics of the population. The research analysis conducted by the author uses the multiple linear regression method, which is in accordance with the phenomenon of the research problem. Multiple linear regression is also an analysis used to determine the cause and effect of the variables studied. Overall leadership gets a Good assessment criterion, this criterion is indicated by the highest criterion, namely Leadership as a Motivator because leaders always provide a form of attention to their employees by providing complete direction and explanation in the work so that employees feel optimistic while working so that it causes employee performance to increase. Overall Work Motivation gets a Good criterion, this criterion is indicated by the highest criterion, namely the Need for Power because leaders provide a form of concern and attention given by the company in the form of promotion and determination of permanent employees has succeeded in making employee enthusiasm continue to increase while working so that it causes employee work motivation to increase. Overall Employee Performance gets Good criteria, this criteria is indicated by the highest criteria, namely Initiative because employees can solve their problems when working by using creative ideas and innovation in working so that effective and efficient working methods are obtained which have an impact on good product quality that can be produced through this working method, then overall employee performance gets good assessment criteria by being able to provide motivation from employees so that company goals are achieved.

PENDAHULUAN

SDM merupakan aspek penting dari manajemen organisasi yang telah berkembang dari waktu ke waktu. MSDM yang baik merupakan salah satu prasyarat keberhasilan suatu perusahaan (Saif et al., 2011). Manajemen sumber daya manusia di tempat kerja selalu meningkat, berbeda dengan penciptaan tempat kerja. Generasi Z (2001). Jika melihat perkembangan bisnis, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh pemimpinnya itu sendiri, oleh karena situasi kondisi saat ini banyak faktor yang menghambat untuk kemajuan bisnis perusahaan itu sendiri, selain persaingan bisnis yang semakin tajam, adanya pandemi Covid-19 yang melanda juga sangat berpengaruh bagi perusahaan skala besar atau kecil. Dengan adanya sosok figur pemimpin yang mampu bertransformasi dengan kondisi terbaru dalam menjalankan seluruh sistem bisnis yang ada, maka hal itu dimungkinkan perusahaan yang sedang dijalankan akan lebih survive terhadap kondisi yang ada, termasuk didalamnya akan menciptakan budaya motivasi kerja yang baik.

Menurut Hasibuan, (2017) motivasi merupakan salah satu jenis energi aktif yang dapat menyebabkan seseorang berubah. perubahan ini terlihat dalam gejala psikologis dan perasaan yang akan mendorong orang melakukan keinginannya. Dengan adanya motivasi akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja, yang dimana jika karyawan diberikan motivasi maka akan mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih semangat lagi, dan mereka akan lebih tanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dan motivasi ini diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan ekspektasi yang lebih dibandingkan tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Sehingga jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja maka akan loyalitas juga karyawan tersebut kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami kemunduran Kinerja Karyawan yaitu Peternakan Ayam Selabintana Garut, peternakan yang berdiri sejak tahun 2010 ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Selabintana Sukabumi yang bergerak pada sektor peternakan skala besar. Peternakan Ayam Selabintana Garut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia Ayam Broiler, khususnya penyedia Anak Ayam Broiler yang berdomisili di Kabupaten Garut. Perusahaan Peternakan Ayam Selabintana tersebut masih termasuk kedalam bentuk sistem organisasi skala kecil dengan jumlah pekerja sebanyak 65 orang yang permanent ataupun kontrak. Namun, besar kemungkinan peternakan tersebut akan berkembang kembali seiring dengan sistem yang sudah dijalankan. Sampai saat ini peternakan Selabintana Garut selain menguasai daerah Jawa Barat, perusahaan tersebut sudah memiliki pangsa pasar sampai lintas Provinsi, salah satunya Provinsi Jawa Timur dan Jawa Tengah. Berikut absensi karyawan pada tahun 2021 yang akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel. 1
Absensi Karyawan Peternakan Selabintana Garut pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran Karyawan		Presentase Mangkir	Presentase Terlambat
		Mangkir	Terlambat		
Januari	65	4	7	6.2	10.8
Februari		5	9	7.7	13.8
Maret		3	10	4.6	15.4
April		6	5	9.2	7.7
Mei		2	6	3.1	9.2
Juni		3	4	4.6	6.2
Juli		2	6	3.1	9.2
Agustus		4	7	6.2	10.8
September		1	8	1.5	12.3
Oktober		2	6	3.1	9.2
November		3	4	4.6	6.2
Desember		2	5	3.1	7.7
Rata-Rata		3	6	4,7	9,9
Jumlah		37	77		

Sumber : CV. SELABINTANA Garut Tahun 2021

Bahwa pada tahun 2021 ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja yang dimana ada 3 orang untuk tidak ada keterangan, sedangkan ada 6 orang yang terlambat masuk kerja yang terjadi setiap bulannya. Adanya pegawai yang tidak hadir dan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja menyebabkan kinerja menurun. Karena dengan tidak adanya pegawai yang bekerja atau terlambatnya pegawai untuk bekerja membuat tugas yang seharusnya dikerjakan dan selesai tepat waktu menjadi terbengkalai. Sehingga menurunnya kinerja pegawai dalam perusahaan ini, dan untuk jangka panjang akan membuat menurunnya kinerja perusahaan.

Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan yang diteliti oleh penulis yang dimana motivasi kerja beberapa karyawan dirasa kurang termotivasi dalam bekerja yang diakibatkan oleh tidak berlakukannya uang lembur, insentif serta minimnya pembinaan dari unsur pimpinan kepada karyawan. Adapun survey penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Data Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Karyawan
Peternakan Selabintana Garut

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu menerima insentif yang selalu dibayarkan tepat pada waktunya.	2	18
2	Saya mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa asuransi kecelakaan kerja.	12	8
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.	18	2
4	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik.	5	15
5	Pimpinan selalu memberikan pengarahan mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan.	3	17

Sumber: Hasil Studi Pendahuluan, 2022

Bahwa hasil dari motivasi kerja yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa keadaan motivasi kerja hasilnya kurang baik yang dimana sebabnya oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap kinerja yang bagus diberikan oleh karyawan serta kurang ikut andilnya pimpinan perusahaan dalam mengawasi dan memberikan arahan dalam menjalankan sistem perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan pada setiap tahunnya terus menurun dan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan seperti para karyawan yang selalu mangkir selama bekerja, melakukan ijin, dan terlambat datang bekerja sehingga beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu serta mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan.

Setiap pekerja memiliki pandangan yang berbeda-beda kepada seorang pemimpin, entah dalam hal bagaimana seseorang itu memimpin, menyelesaikan masalah yang terjadi, bagaimana bersikap kepada karyawannya, dan lain sebagainya. Pada kenyataan di Perusahaan Peternakan Ayam Selabintana Garut, sering terjadi pergantian pemimpin tiap bidang pengerjaan dan banyak juga yang mengeluh karena kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawannya.

Menurut Afandi dan Bahri, (2022) kinerja merupakan output yang dihasilkan dari profesi yang dilakukan oleh SDM dalam waktu tertentu. Dengan menunjukkan hasil dan prestasi yang dicapai oleh seseorang ketika beraktivitas di tempat kerja. Jika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja mereka akan cenderung meningkatkan kinerjanya dalam bekerja begitupun sebaliknya apabila motivasi yang dirasakan karyawan berkurang maka mereka akan menurunkan kinerjanya dalam bekerja, sehingga dibutuhkan program kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan mengingat ujung tombak perusahaan tersebut ada dalam tubuh Sumber Daya Manusianya itu sendiri.

Sumber daya adalah inti daripada setiap organisasi agar tercapai kualitas unggul serta pengukur profesionalitas perusahaan. Sumber daya dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian ialah manusia, finansial, fisik, dan teknologi. Mengenai sumber daya yang sangat berpengaruh dalam prosesnya yaitu Sumber Daya Manusia.

SDM berkualitas merupakan aset inti karena manusia dapat mengerjakan tugas dengan akal sehat. Dengan begitu perusahaan memerlukan pengelolaan SDM yang baik sebagai ciri berkembangnya sebuah perusahaan. Manajemen SDM adalah pengetahuan yang berkaitan dengan dunia bisnis. Oleh sebab itu, suatu perusahaan akan berkembang pesat apabila memiliki manajemen SDM yang baik. Mengenai SDM yang memiliki peran penting dan bersifat strategis yaitu karyawan. Semakin tingginya tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawannya, maka setiap perusahaan akan menyusun program kerja untuk mencapai tujuannya. Terdapat suatu faktor penting yang berpotensi mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Arti dari lingkungan kerja tersebut yaitu kondisi atau situasi yang berada di sekeliling karyawan. Sumber daya adalah inti daripada setiap organisasi agar tercapai kualitas unggul serta pengukur profesionalitas perusahaan. Sumber daya dapat diklasifikasikan menjadi empat bagian ialah manusia, finansial, fisik, dan teknologi. Mengenai sumber daya yang sangat berpengaruh dalam prosesnya yaitu Sumber Daya Manusia. SDM berkualitas merupakan aset inti karena manusia dapat mengerjakan tugas dengan akal sehat. Dengan begitu perusahaan memerlukan pengelolaan SDM yang baik sebagai ciri berkembangnya sebuah perusahaan. Manajemen SDM adalah pengetahuan yang berkaitan dengan dunia bisnis. Oleh sebab itu, suatu perusahaan akan berkembang pesat apabila memiliki manajemen SDM yang baik.

Mengenai SDM yang memiliki peran penting dan bersifat strategis yaitu karyawan. Semakin tingginya tuntutan perusahaan terhadap kinerja karyawannya, maka setiap perusahaan akan menyusun program kerja untuk mencapai tujuannya. Terdapat suatu faktor penting yang berpotensi mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Arti dari lingkungan kerja tersebut yaitu kondisi atau situasi yang berada di sekeliling karyawan. Suatu hal penting lainnya yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas lingkungan kerja yang baik. (Elizar & Tanjung, 2018). Perusahaan harus mampu memilih orang yang dapat bekerja secara efektif. Manajemen sumber daya manusia diperlukan agar dapat menyeleksi personil yang bertalenta sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Peranan penting keberhasilan didalam suatu perusahaan adalah memiliki karyawan berkompeten dan berkualitas. SDM memiliki peranan krusial pada setiap penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Selain itu karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan untuk membantu perusahaan agar terus berjalan dengan lancar. Kunci Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan ketersediaan sumber daya keuangan, namun SDM itu juga merupakan faktor terpenting dalam kunci kesuksesan dalam suatu perusahaan.

Maka dari itu penempatan yang kurang pas dan motivasi yang kurang juga bisa mengakibatkan rendahnya pencapaian target perusahaan dikarenakan kurangnya pengetahuan, kemampuan dan kesemangatan pekerja, ini mengakibatkan tercecernya pekerjaan yang seharusnya berjalan sesuai yang diharapkan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mengeluarkan dana lebih untuk membuat pendidikan dan pelatihan pegawai guna menambah pengetahuan dan skill, dengan harapan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya target perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang kurang baik sehingga masih terjadi keluhan dan kurangnya kesemangatan kerja yang dirasakan, hal demikian berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, imbasnya akan menjadikan kinerja karyawan menjadi menurun.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), MSDM adalah strategi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui penggunaan orang. Karyawan yang sudah tahu bagaimana mengandalkan kemampuan dan pengetahuan mereka dapat membantu tugas tersebut. Adapun artinya semacam pemisahan pekerjaan dalam rangka perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pembagian kerja, tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen SDM menurut Edy (2016) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan memiliki fungsi yaitu bagaimana caranya mengelola sumber daya itu sendiri agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai. Selain itu juga fungsinya yaitu bagaimana strategi yang harus dilakukan jika dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan mendapatkan masalah, apa yang harus dilakukan perusahaan tersebut dalam menangani dan menyelesaikan masalah tersebut. Hal seperti itu

memang harus sudah direncanakan terlebih dahulu oleh perusahaan sehingga jika kedepannya mendapatkan masalah yang tak terduga, perusahaan sudah tahu apa yang harus dilakukannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian memiliki fungsi yaitu untuk mengorganisasikan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Sehingga mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dan akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih fokus dan lebih baik lagi, jika ada hal-hal yang mungkin tidak dimengerti oleh satu individu mereka tahu harus bertanya dan meminta bantuan kepada siapa. Sehingga adanya kerja sama dengan tim dan tujuan perusahaan pun lebih mudah dicapai.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan memiliki fungsi yaitu untuk memberikan pengarahan kepada tim yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Yang dimana tim harus bisa saling bekerja sama antara satu dengan yang lain secara maksimal sehingga tujuan yang ditetapkan pun akan tercapai. Karena perencanaan sudah dibuat sebelumnya, maka dalam pengarahan dilakukan berdasarkan perencanaan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

4. Pengendalian

Aktivitas yang membantu kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah dibuat dan bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Pengembangan

Adanya proses peningkatan keterampilan mengenai berbagai hal yang dilakukan oleh SDM dengan tujuan untuk mengembangkan diri agar menjadi SDM yang lebih baik lagi.

6. Kompensasi

Adanya imbalan berupa uang yang diberikan kepada pihak-pihak yang bersangkutan yang juga melakukan pekerjaannya dengan baik dan selesai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

7. Pengintegrasian

Adanya hubungan yang terjalin antara karyawan dengan organisasi yang bisa menciptakan kerja sama yang harmonis dan lebih baik lagi.

8. Pemeliharaan

Kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pikiran dan fisik agar lebih loyalitas lagi dalam bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan.

10. Pemberhentian

Menembak berakhirnya hubungan kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Thoha (2010) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, ini adanya kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk menjadi ketua organisasi.

Menurut Nitisemito (2014) motivasi yaitu adanya perubahan energi yang terjadi dalam diri seseorang, yang dimana adanya motif yang ingin dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang maksimal. Yang dimana motivasi ini adanya semangat yang timbul untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu agar cepat diselesaikan. Winardi, (2012) berpendapat bahwa motivasi merupakan penentu penting dari kinerja pribadi. Sementara itu, menurut pandangan Hasibuan, (2017) motivasi terkait dengan pertanyaan-pertanyaan berikut: ketika semua isi pernyataan dimasukkan, bagaimana perilaku itu dimulai, merangsang, mempertahankan, membimbing dan menghentikan.

Hasibuan & Abdurrazzaq, (2017) mengemukakan ada beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Internal (faktor yang berasal dari kepribadian) meliputi:

- a. Persepsi pribadi tentang apakah seseorang memiliki motivasi, karena kebanyakan orang lebih

memilih persepsi menurut dirinya benar yang dimana adanya kesadaran diri dalam melakukan tindakan.

- b. Harga diri dan prestasi, faktor ini membuat seseorang menjadi pribadi yang lebih mandiri dan kuat yang dimana seseorang tersebut mempertahankan kebebasan dan meningkatkan prestasi agar mendapatkan posisi tertentu dalam masyarakat.
- c. Harapan, ada harapan untuk masa depan. Dengan adanya harapan ini akan mempengaruhi tindakan dan perasaan seseorang.
- d. Kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Faktor Eksternal (faktor dari luar) meliputi:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, motivasi bekerja dalam bentuk tertentu dan jenis pekerjaan menurut objek pekerjaan yang tersedia, pekerjaan ini akan memandu orang tersebut dalam menentukan proses seleksi atau rekrutmen mengenai pekerjaan yang akan ditepati. Selain itu juga, adanya pengaruh imbalan yang akan diberikan mengenai pekerjaan tertentu.
- b. Kelompok kerja, dengan adanya kelompok kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi akan membuat seseorang lebih baik lagi dalam melakukan suatu tindakan dalam mencapai perilaku tertentu. Dengan adanya kelompok kerja juga akan membantu individu untuk lebih mengenal lagi mengenai nilai kejujuran, kebenaran, dan nilai-nilai baik lainnya.
- c. Situasi lingkungan, mendorong setiap orang untuk menyadari kemampuannya untuk berinteraksi dengan orang lain secara lebih efektif.
- d. Sistem penghargaan yang dihasilkan, adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengubah individu yang awalnya memilih objek yang satu dan beralih ke objek yang lain karena objek yang lain adanya suatu penghargaan yang akan diterima oleh individu tersebut.

Menurut Fahmi (2016) Kinerja yaitu adanya hasil mengenai kerja yang dilakukan oleh seseorang yang dimana perusahaan akan menilai apakah orang tersebut mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau tidak. Sehingga perusahaan juga menilai potensi yang dimiliki oleh para pegawainya.

Menurut Hasibuan, (2017) faktor yang mempengaruhinya yaitu:

1. Faktor pribadi, yang terdiri dari berbagai hal yang mencakup masalah pribadi.
2. Faktor kepemimpinan yang terdiri dari berbagai hal yang mencakup masalah kepemimpinan yang terjadi pada suatu perusahaan atau suatu organisasi.
3. Faktor tim yang terdiri dari berbagai hal yang mencakup masalah tim yang terjadi pada suatu perusahaan atau suatu organisasi.
4. Faktor sistem yang terdiri dari berbagai hal yang mencakup masalah sistem yang terjadi pada suatu perusahaan atau suatu organisasi.
5. Faktor kontekstual yang terdiri dari berbagai hal yang mencakup masalah situasi yang terjadi pada suatu perusahaan atau suatu organisasi.

METODE

Menggunakan metode deskriptif asosiatif, hal ini dilakukan untuk menyampaikan bagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Populasi dalam ulasan ini adalah 65 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari totalitas dan ciri-ciri populasi. Analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode regresi linier berganda, yang sesuai dengan fenomena masalah penelitian tersebut. Regresi linier berganda juga merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana sebab akibat dari variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum Kriteria Responden

Penelitian ini didominasi oleh laki-laki yang berusia pada 21-25 tahun sebesar 40% dengan jumlah sebanyak 26 orang. Hal tersebut terjadi karena usia angkatan kerja paling banyak diserap oleh perusahaan berada di usia 21-25 tahun dengan tenaga kerja yang memiliki kesehatan yang bagus, berjiwa aktif, memiliki ketelitian, selalu melakukan inovasi terbaru dalam bekerja serta haus akan pengalaman membuat perusahaan gemar merekrut pada rentan usia 21-25 tahun. Dengan pendidikan yaitu SMK/SMA.

Tabel 3
Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan

No	Dimensi	Skor Kumulatif	Kriteria Penilaian
1	Inovator	243	Baik
2	Komunikator	229	Baik
3	Motivator	249	Baik
4	Kontroler	235	Baik
Rata-rata		239	Baik

Dimensi “kepemimpinan sebagai motivator” memiliki kriteria tertinggi dari beberapa dimensi lainnya dengan kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin selalu memberikan pengarahan yang jelas dan lengkap kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Selanjutnya dapat diketahui bahwa mengenai dimensi “kepemimpinan sebagai komunikator” memiliki kriteria terendah dari beberapa dimensi lainnya dengan kriteria yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun pimpinan belum mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan sehingga belum dapat berdampak maksimal terhadap kinerja para karyawan, akan tetapi hasil produksi yang dihasilkan mampu bersaing dengan para pesaingnya.

Variabel Kepemimpinan diketahui bahwa rata-rata skor tanggapan responden memiliki skor 239 dengan kriteria penilaian baik. Kriteria penilaian yang baik ini didapatkan karena menurut responden yang merupakan karyawan dari Peternakan Ayam Selabintana merasa pimpinan selalu memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan melalui pengarahan dan penjelasan pekerjaan yang baik sehingga para karyawan merasa dapat bekerja dengan optimal akan tetapi beberapa pimpinan terkadang melakukan kesalahan dalam menentukan kebijakan yang dimana kebijakan tersebut belum berdampak pada hasil produksi serta mengganggu kinerja para karyawan akan tetapi hal tersebut dapat ditanggulangi dengan baik oleh pimpinan lainnya.

Dalam hal ini adanya kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk menjadi ketua organisasi. Dari beberapa tanggapan responden tersebut peneliti mengemukakan bahwa kepemimpinan yang dimiliki pimpinan Peternakan Ayam Selabintana dirasa baik dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para karyawannya di berbagai situasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Kondisi Variabel Motivasi

Tabel 4
Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor Kumulatif	Kriteria Penilaian
1	Kebutuhan akan Prestasi	234	Baik
2	Kebutuhan akan Kekuasaan	237	Baik
3	Kebutuhan akan Afiliasi	233	Baik
Rata-rata		234	Baik

Dimensi “Kebutuhan akan Kekuasaan” memiliki kriteria tertinggi dari beberapa dimensi lainnya dengan kriteria yang Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk kepedulian dan perhatian yang diberikan perusahaan berupa promosi kenaikan jabatan dan penetapan karyawan tetap telah berhasil membuat semangat para

karyawan terus meningkat selama bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan motivasi kerja para karyawan menjadi meningkat.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa mengenai dimensi “Kebutuhan akan Afiliasi” memiliki kriteria terendah dari beberapa dimensi lainnya dengan kriteria yang Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun hasilnya belum berdampak Tinggi pada semangat bekerja para karyawan para pemimpin perusahaan akan terus memantau dan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan para karyawannya dalam menunjang pekerjaan dan kegiatan pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Variabel Motivasi Kerja, diketahui bahwa rata-rata skor tanggapan responden memiliki skor 234 dengan kriteria penilaian baik. Kriteria ini didapatkan karena para karyawan merasa bahwa perusahaan selalu memberikan perhatian serta mementingkan para karyawannya melalui lingkungan kerja yang diberikan untuk menunjang pekerjaan para karyawan serta promosi jabatan yang dilakukan perusahaan membuat motivasi para karyawan meningkat.

Pengertian motivasi biasanya mengacu pada energi fungsional yang menyebabkan gejala psikologis, perasaan dan emosi seseorang berubah, sehingga terdorong untuk melakukan tindakan atau melakukan sesuatu, karena beberapa tujuan, kebutuhan atau keinginan harus dipenuhi. Para karyawan yang termotivasi dalam bekerja secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja kerjanya serta kualitas produk akan semakin baik dengan adanya dorongan motivasi, oleh karena perusahaan harus memperhatikan dengan baik semangat dan motivasi dari para karyawannya selama bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengembangan motivasi kerja yang dilakukan oleh Peternakan Ayam Selabintana Garut dapat diterima dengan baik oleh para karyawan serta dapat menumbuhkan kinerja karyawan selama bekerja.

Kondisi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5
Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor Kumulatif	Kriteria Penilaian
1	Kuantitas Kerja	250	Baik
2	Kualitas Kerja	253	Baik
3	Kerja Sama	253	Baik
4	Tanggung Jawab	238	Baik
5	Inisiatif	254	Baik
Rata-rata		249	Baik

Dimensi “inisiatif” memiliki kriteria terbesar dari beberapa dimensi lainnya dengan kriteria yang tinggi. Hal ini karena menggunakan ide kreatif dan inovasi dalam bekerja sehingga didapatkan cara kerja yang efektif dan efisien yang berdampak pada kualitas produk yang baik dapat dihasilkan melalui cara kerja tersebut para pegawai mampu melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa mengenai dimensi “tanggung jawab” memiliki kriteria terendah dari beberapa dimensi lainnya dengan kriteria yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun terkadang dari beberapa karyawan belum capai target akan tetapi mereka terus melakukan evaluasi terhadap diri sendiri agar pada waktu selanjutnya tidak melakukan kesalahan tersebut serta peran pemimpin juga diperlukan untuk dapat meningkatkan motivasi dari para karyawan agar mereka mendapatkan kinerja yang lebih seta target perusahaan akan dicapai oleh karyawan tersebut.

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan memiliki skor 249 dengan kriteria penilaian Baik, hal ini karena karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sesuai pada waktunya, melakukan evaluasi diri apabila dari beberapa karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, para karyawan yang dapat melakukan kerja sama secara kelompok maupun individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, serta dari beberapa karyawan juga sudah dapat memahami karakter dari karyawan yang memiliki ego dan pendirian yang tinggi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 22,732 + 0,434X_1 + 0,347X_2$$

Dengan demikian interpretasi persamaan regresi yaitu:

- Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar +0,434 artinya variabel kepemimpinan memiliki korelasi positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar +0,347 artinya variabel Motivasi Kerja memiliki korelasi positif terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun hasil Koefisien Determinasi (R^2) penelitian yang dilakukan ini yaitu:

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,611 ^a	0,373	0,353	2,879

Nilai koefisien determinasi penelitian ini yaitu sebesar 0,373 yang dimana hal ini artinya kepemimpinan dan motivasi kerja yang terjadi bisa berdampak pada kinerja karyawan, yang dimana hasilnya sebesar 37,3%. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dimana salah satu faktornya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja yang terjadi dalam Perusahaan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat kesesuaian antara kepemimpinan yang dimiliki oleh Peternakan Ayam Selabintana Garut terbilang baik dirasakan oleh karyawan sehingga dengan adanya perhatian lebih yang diberikan oleh pimpinan melalui arahan dan penjelasan yang lengkap mengenai pekerjaan membuat para karyawan menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.571	2	152.786	18.434	.000 ^b
	Residual	513.875	62	8.288		
	Total	819.446	64			

Diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ artinya model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan peternakan ayam Selabintana Garut ini dinyatakan layak maka dapat dilanjutkan ke uji hipotesis secara parsial. Dapat dikatakan bahwa adanya dampak dari motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan dari Peternakan Ayam Selabintana Garut terhadap Kinerja Karyawan karena para karyawan memiliki lingkungan kerja yang terbilang baik sehingga membuat para karyawan menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya dengan melakukan inovasi dan ide kreatif lainnya, memiliki keharmonisan hubungan antar pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan kinerja yang semakin meningkat sehingga penting untuk menjaga motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan dari perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Pembahasan

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Selabintana Garut. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat kesesuaian antara kepemimpinan yang dimiliki oleh Peternakan Ayam Selabintana Garut terbilang baik dirasakan oleh karyawan sehingga dengan adanya perhatian lebih yang diberikan oleh pimpinan melalui arahan dan penjelasan yang lengkap mengenai pekerjaan membuat para karyawan menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mampu

menyelesaikan masalah yang dihadapinya serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan secara keseluruhan mendapat kriteria penilaian Baik, kriteria ini ditunjukkan dengan kriteria yang tertinggi yaitu Kepemimpinan sebagai Motivator karena para pimpinan memberikan selalu memberikan bentuk perhatian kepada karyawannya dengan memberikan arahan dan penjelasan yang lengkap dalam pekerjaan sehingga membuat para karyawan merasa optimis selama bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi meningkat.

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Ayam Selabintana Garut. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya dampak dari motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan dari Peternakan Ayam Selabintana Garut terhadap Kinerja Karyawan karena para karyawan memiliki lingkungan kerja yang terbilang baik sehingga membuat para karyawan menjadi lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya dengan melakukan inovasi dan ide kreatif lainnya, memiliki keharmonisan hubungan antar pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan kinerja yang semakin meningkat sehingga penting untuk menjaga motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan dari perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi Kerja secara keseluruhan mendapat kriteria Baik, kriteria ini ditunjukkan dengan kriteria yang tertinggi yaitu Kebutuhan akan Kekuasaan karena para pimpinan memberikan bentuk kepedulian dan perhatian yang diberikan perusahaan berupa promosi kenaikan jabatan dan penetapan karyawan tetap telah berhasil membuat semangat para karyawan terus meningkat selama bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan motivasi kerja para karyawan menjadi meningkat.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini yaitu Kepemimpinan secara keseluruhan mendapat kriteria penilaian Baik, kriteria ini ditunjukkan dengan kriteria yang tertinggi yaitu Kepemimpinan sebagai Motivator karena para pimpinan memberikan selalu memberikan bentuk perhatian kepada karyawannya dengan memberikan arahan dan penjelasan yang lengkap dalam pekerjaan sehingga membuat para karyawan merasa optimis selama bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi meningkat. Motivasi Kerja secara keseluruhan mendapat kriteria Baik, kriteria ini ditunjukkan dengan kriteria yang tertinggi yaitu Kebutuhan akan Kekuasaan karena para pimpinan memberikan bentuk kepedulian dan perhatian yang diberikan perusahaan berupa promosi kenaikan jabatan dan penetapan karyawan tetap telah berhasil membuat semangat para karyawan terus meningkat selama bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan motivasi kerja para karyawan menjadi meningkat. Kinerja Karyawan secara keseluruhan mendapat kriteria Baik, kriteria ini ditunjukkan dengan kriteria yang tertinggi yaitu Inisiatif karena para karyawan dapat memecahkan masalahnya ketika bekerja dengan menggunakan ide kreatif dan inovasi dalam bekerja sehingga didapatkan cara kerja yang efektif dan efisien yang berdampak pada kualitas produk yang baik dapat dihasilkan melalui cara kerja tersebut, kemudian secara keseluruhan kinerja karyawan mendapat kriteria penilaian baik dengan mampu memberikan memunculkan motivasi dari para karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan harus mengindikasikan secara jelas hasil-hasil yang diperoleh, kelebihan dan kekurangannya, serta kemungkinan pengembangan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Bassem, E. M., & Adel, S. (2018). How Organizational Culture And Leadership Affect Employees Performance Genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Universitas

Brawijaya.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumertana, I. W. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Pada Water Park Seririt Singaraja Tahun 2014-2015. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)*, 7(2), 1–10.
- Sunyoto, & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica.