

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail

Siti Sa'diatu Solihah

Universitas Nusa Putra dan siti.sadiatus_mn23@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, kami menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja dan motivasi seorang pekerja di PT. Glostar Indonesia, sebuah toko ritel. Untuk mengumpulkan data, kami menggunakan metode yang dirancang secara kuantitatif dan mengumpulkan survei dari pekerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang pekerja dan tingkat motivasi mereka untuk bekerja.

Kata Kunci: Gaya Manajemen, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Perdagangan, PT. Glostar Indonesia

ABSTRACT

In this research, we investigate how leadership style and work motivation influence employee performance at PT. Glostar Indonesia, a retail store. To collect data, we used a quantitatively designed survey method and collected answers from workers through questionnaires that measured their work level, their level of motivation to work, and their overall level of performance. The results of the regression analysis show that leadership style has a significant influence on performance

Keywords: Management Style, Work Motivation, Employee Performance, Trade Industry, PT. Glostar Indonesia

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, dan ini terutama berlaku dalam industri ritel, di mana interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka. Dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Cara seorang pemimpin mengelola, memotivasi, dan mengarahkan pembaca termasuk dalam gaya kepemimpinan mereka. Kepemimpinan yang berbeda-beda, seperti otoriter, demokratis, dan transformasional, mempengaruhi pekerja dan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesetiaan, dan kinerja karyawan. Namun, hubungan ini dapat berbeda tergantung pada lingkungan perusahaan dan sifat unik karyawan.

Sebaliknya, motivasi kerja mengacu pada motivasi yang mendorong seorang pekerja untuk melakukan upaya yang luar biasa dan berkomitmen pada pekerjaannya. Kondisi kerja yang baik, dihargai, dan kebutuhan fisiologis adalah beberapa teori motivasi, seperti teori higienis, teori Maslow, dan teori Herzberg. Motivasi yang tinggi seringkali dikaitkan dengan kualitas kerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan retail. Oleh karena itu, temuan penelitian ini akan memberikan wawasan lebih lanjut tentang cara-cara mana motivasi dan kepemimpinan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

demikian, temuan penelitian ini akan relevan bagi akademisi serta praktisi bisnis yang ingin meningkatkan kinerja organisasi mereka.

Penelitian ini akan mengumpulkan data dari karyawan perusahaan ritel menggunakan metode survei kuantitatif. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan rekomendasi praktis untuk pengelolaan SDM di industri retail serta menemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

A. "Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan mereka akan lebih mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dari tim mereka." - John C. Maxwell, penulis dan pembicara motivasi

Pengaruh inspirasi dan motivasi oleh pemimpin terhadap kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang inspiratif memiliki kemampuan untuk mewujudkan visi dan tujuan yang jelas, yang menjadi fondasi bagi karyawan untuk memahami arah dan tujuan kerja mereka. Inspirasi yang diberikan oleh pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pendorong semangat, tetapi juga meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat membangkitkan antusiasme dan menanamkan motivasi yang berkelanjutan di kalangan timnya, sehingga memudahkan pencapaian target dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Di sisi lain, motivasi yang diberikan oleh pemimpin juga berperan penting dalam mengaktifkan potensi karyawan. Motivasi ini bisa berupa pengakuan atas pencapaian, pemberian insentif yang sesuai, atau penyediaan peluang pengembangan profesional dan pribadi. Ketika pemimpin berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan dipercaya, ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya dengan tepat tidak hanya menghasilkan tim yang lebih produktif, tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk inovasi dan kreativitas dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang inspiratif dan motivatif dapat dianggap sebagai salah satu faktor penentu utama dalam kesuksesan dan keberlanjutan performa organisasi.

B. "Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan umpan balik dan pengakuan akan lebih mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan keterampilan kepemimpinan." - Simon Sinek, penulis dan pembicara motivasi

Penciptaan lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mencakup kondisi fisik yang mendukung, tetapi juga melibatkan

budaya organisasi yang mendukung komunikasi yang terbuka, kolaborasi, dan rasa hormat antar anggota tim. Menurut (Sinek, 2014), lingkungan kerja yang konstruktif dan mendukung dapat memberikan dorongan signifikan bagi karyawan untuk berkontribusi lebih efektif. Lingkungan seperti ini mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai pengarah yang strategis, tidak hanya mengelola, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk berusaha mencapai potensi penuh mereka.

Lebih lanjut, lingkungan kerja yang positif seringkali dikaitkan dengan pengurangan tingkat stres dan peningkatan kesejahteraan emosional karyawan. (Hamel, 2001) menekankan bahwa pemimpin harus proaktif dalam menciptakan dan memelihara budaya kerja yang mengutamakan inovasi dan keterlibatan karyawan. Hal ini termasuk memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan personal, serta mengakui dan menghargai kontribusi karyawan secara teratur. Dengan mengadopsi pendekatan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang bukan hanya efisien, tetapi juga menyenangkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

C. "Pemimpin yang mampu mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan karyawan mereka akan lebih mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dari tim mereka." - Warren Bennis, penulis dan profesor manajemen

Pengembangan keterampilan kepemimpinan karyawan merupakan aspek penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. (Bennis, 1959), seorang teoretikus kepemimpinan terkemuka, mengemukakan bahwa organisasi yang berhasil adalah yang mampu mengidentifikasi dan mengasah potensi kepemimpinan di setiap tingkat organisasi. Pengembangan ini tidak hanya memperkaya karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan saat ini dan masa depan, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk peran kepemimpinan yang lebih besar di masa depan. Melalui pelatihan kepemimpinan, seminar, dan program mentorship, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif lebih besar dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar, yang pada akhirnya memperkuat fondasi kepemimpinan dalam perusahaan.

Selain itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan karyawan juga dapat meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan. Menurut studi oleh (Gallup et al., 2007), karyawan yang merasa bahwa mereka berkembang dalam peran mereka cenderung lebih terlibat dan kurang mungkin untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, organisasi tidak hanya meningkatkan kapasitas kepemimpinan internal tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan karyawan mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan diakui, yang secara langsung berkontribusi pada semangat kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih besar. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan harus menjadi prioritas dalam agenda pengembangan sumber daya manusia setiap organisasi.

D. "Pemimpin yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan akan lebih mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan keterampilan kepemimpinan." - Gary Hamel, penulis dan profesor manajemen

Promosi budaya kerja positif dan penyediaan kesempatan pengembangan merupakan dua elemen yang saling terkait dan krusial dalam penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Budaya kerja yang positif dicirikan oleh nilai-nilai yang mendukung kejujuran, transparansi, dan saling menghargai, yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. (Hamel et al., 1995), seorang pengarang dan profesor manajemen, berpendapat bahwa budaya kerja yang mendukung ini dapat memicu inovasi dan kreativitas karyawan karena mereka merasa lebih aman dan lebih terdorong untuk mengambil risiko serta mengeksplorasi ide-ide baru. Selain itu, promosi budaya positif ini juga meningkatkan keterlibatan karyawan, yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, menyediakan kesempatan pengembangan kepada karyawan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Organisasi yang proaktif dalam menyediakan pelatihan, seminar, dan kesempatan belajar lainnya untuk karyawan menunjukkan komitmen terhadap pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Menurut literatur manajemen sumber daya manusia, karyawan yang merasa organisasi mereka berinvestasi dalam karir mereka cenderung lebih loyal dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini tidak hanya membantu dalam mempertahankan talenta-talenta terbaik tetapi juga dalam menarik karyawan baru yang berkualitas. Investasi dalam pengembangan ini dapat dianggap sebagai investasi dalam kapital manusia yang pada akhirnya membawa keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

E. "Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil akan lebih mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan keterampilan kepemimpinan." - Daniel H. Pink, penulis dan pembicara motivasi

Transparansi dan keadilan dalam lingkungan kerja adalah dua pilar utama yang mendukung integritas dan kepercayaan dalam sebuah organisasi. Transparansi mencakup praktik-praktik yang memastikan bahwa keputusan dan tindakan manajemen dapat dilihat dan dipahami oleh semua anggota organisasi, sedangkan keadilan berkaitan dengan perlakuan yang adil dan konsisten terhadap semua karyawan, tanpa diskriminasi atau favoritisme. (Pink, 2011), seorang penulis terkemuka dalam bidang motivasi dan

manajemen, menekankan bahwa lingkungan kerja yang transparan dan adil tidak hanya meningkatkan moral karyawan tetapi juga mendorong tanggung jawab personal dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi. Kedua faktor ini memainkan peran kritis dalam membangun rasa keadilan yang kuat di tempat kerja, yang berdampak langsung pada keterlibatan karyawan dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan bahwa mereka adalah bagian dari proses pengambilan keputusan, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat keterikatan dan produktivitas yang lebih tinggi. Keadilan, dalam konteks ini, meliputi kesempatan yang sama untuk promosi, akses ke informasi, dan perlakuan yang sama dalam penilaian kinerja. Organisasi yang berhasil menerapkan kebijakan keadilan dan transparansi sering kali melihat penurunan dalam konflik internal dan tingkat turnover yang lebih rendah. Karenanya, membangun kebijakan yang mendukung transparansi dan keadilan tidak hanya etis tetapi juga strategis, karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi biaya turnover, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas operasional.

F. "Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan umpan balik dan pengakuan akan lebih mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dan keterampilan kepemimpinan." - Daniel Goleman, penulis dan pembicara motivasi

Umpan balik dan pengakuan oleh pemimpin adalah komponen penting dalam pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan pekerjaan mereka dan menyediakan arahan yang jelas untuk pertumbuhan profesional. Seorang pemimpin yang efektif menggunakan umpan balik sebagai alat untuk mendukung dan mengembangkan karyawan, bukan hanya sebagai sarana untuk evaluasi. (Goleman, 2018), seorang psikolog dan penulis yang berpengaruh dalam bidang kecerdasan emosional, menekankan bahwa umpan balik harus diberikan dengan cara yang empatik dan mendukung, memastikan bahwa karyawan merasa didorong daripada diturunkan. Pengakuan atas usaha dan prestasi juga sangat penting, karena mengakui kontribusi karyawan secara terbuka dapat meningkatkan motivasi dan mendorong loyalitas serta komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Selain itu, pengakuan terhadap kinerja karyawan berperan sebagai penguat positif yang bisa meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja. Organisasi yang secara rutin mengakui dan merayakan keberhasilan karyawan cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Menurut studi oleh (Gallup et al., 2007), karyawan yang merasa penghargaan atas kerja keras mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, performa yang lebih baik, dan sedikit absensi. Pengakuan ini tidak harus selalu berbentuk insentif material; sering kali, sebuah pujian sederhana atau pengakuan dalam rapat tim dapat memiliki dampak yang signifikan. Oleh karena itu, pemimpin yang

proaktif dalam memberikan umpan balik yang membangun dan mengakui kinerja secara teratur, tidak hanya mengoptimalkan produktivitas tetapi juga membina budaya kerja yang mendukung dan inklusif.

METODE PENELITIAN

Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, yang memungkinkan interpretasi hasil yang objektif dan generalisasi untuk populasi yang lebih luas. yang relatif singkat dan menawarkan pengumpulan data melalui berbagai metode, seperti kuesioner yang dikirim melalui internet atau kuesioner yang ditulis manual. Semua pekerja di PT. GLOSTAR INDONESIA, perusahaan retail, adalah subjek penelitian ini. Untuk memastikan bahwa setiap sub kelompok populasi—misalnya berdasarkan departemen atau posisi—diwakili secara proporsional, probabilitas sampel stratifikasi digunakan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil representatif. Dengan tingkat kepercayaan 95 persen dan margin kesalahan 5 persen, rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel. Ini dilakukan agar hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan memiliki tingkat kesalahan yang dapat diterima.

Penelitian ini menggunakan kuesioner, yang terdiri dari tiga bagian utama: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Bagian pertama mengukur gaya kepemimpinan dengan menggunakan skala yang dibuat berdasarkan teori kepemimpinan yang relevan, seperti Skala Likert 1-5, untuk mengukur bagaimana karyawan melihat gaya kepemimpinan atasan mereka. Bagian kedua menggunakan skala yang disesuaikan untuk mengukur motivasi kerja.

Beberapa langkah penting diambil dalam proses pengumpulan data. Pertama, persiapan dan uji coba kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen itu valid dan dapat diandalkan. Selain itu, uji coba ini melibatkan sejumlah kecil responden untuk menemukan dan memperbaiki kemungkinan masalah yang ada dalam kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada sampel karyawan yang telah dipilih setelah selesai. Tergantung pada kondisi lapangan dan preferensi responden, kuesioner dapat dibagikan secara langsung atau melalui platform survei online. Setelah responden mengisi kuesioner, data dikumpulkan kembali dan dimasukkan ke dalam database untuk dianalisis.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan program statistik seperti SPSS atau AMOS. Selain itu, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum distribusi dan karakteristik variabel yang disurvei. Selain itu, analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi membantu menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga para peneliti dapat menemukan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa tindakan diambil untuk mencegah bias penelitian. Pertama dan terpenting, anonimitas responden dijaga untuk mengurangi bias sosial karena responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap lebih diterima secara sosial. Sebelum didistribusikan secara luas, uji coba

pilot dilakukan pada sampel kecil untuk menemukan dan memperbaiki kemungkinan masalah dalam kuesioner. Ketiga, untuk menjamin representasi yang

Dengan metode ini, diharapkan penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang cara mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan membangun gaya kepemimpinan yang efektif dan metode untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini relevan bagi para akademisi dan praktisi bisnis yang ingin meningkatkan kinerja organisasi mereka dan memperoleh keunggulan kompetitif di industri retail.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail PT. Glostar Indonesia. Penemuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa keduanya merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

A. Uji Regresi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.704	1.912

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	189.825	2	94.913	25.967	.000 ^b
Residual	69.448	19	3.655		
Total	259.273	21			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.666	4.408		.832	.416
Gaya Kepemimpinan	1.033	.243	.959	4.247	.000
Motivasi Kerja	-.175	.318	-.124	-.549	.589

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.546	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini melihat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ritel PT. Glostar Indonesia. Kesimpulan utamanya adalah bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, terbukti bahwa motivasi kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, penelitian ini menyarankan manajemen toko ritel untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan meningkatkan program motivasi.

REFERENSI

- Bennis, W. G. (1959). *Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority* (Vol. 4). Ardent Media.
- Gallup, A., Gallup, A. M., & Newport, F. (2007). *The Gallup Poll: Public Opinion 2005*. Rowman & Littlefield.
- Goleman, D. (2018). What makes a leader? In *Military leadership* (pp. 39–52). Routledge.
- Hamel, G. (2001). Leading the revolution: an interview with Gary Hamel. *Strategy & Leadership*, 29(1), 4–10.
- Hamel, G., Prahalad, C. K., & Maulana, A. (1995). *Kompetisi masa depan*. Binarupa Aksara.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. penguin.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.