

Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan di PT Bio Farma

The Influence Of Leadership Role On Work Motivation And Employee Productivity At Pt Bio Farma

Yudi Tia Darmawan¹, Ismaya Dewi Priyani²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Yudi Tia Darmawan¹, email: yudi10121813@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivaasi Kerja,
Produktivitas Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan di PT Bio Farma. Dalam konteks organisasi yang terus berkembang, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden. Fokus penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang ditandai dengan komunikasi yang baik, dukungan, dan pengakuan dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan. Analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam motivasi dan produktivitas karyawan, dengan hasil signifikan dari uji regresi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT Bio Farma dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

A B S T R A C T

This research aims to examine the influence of leadership on work motivation and employee productivity at PT Bio Farma. In the context of an organization that is continuously evolving, effective leadership is crucial for creating a productive work environment and supporting the development of human resources. This study employs a descriptive quantitative approach, with data collection conducted through questionnaires using a Likert scale to measure respondents' perceptions. The focus of this research is to evaluate the relationship between the variables of leadership, work motivation, and employee productivity. The results indicate that leadership has a positive and significant impact on work motivation and employee productivity. Leadership characterized by good communication, support, and recognition can enhance employee spirit and engagement. Statistical analysis shows that leadership can explain a significant portion of the variation in employee motivation and productivity, with significant results from regression tests. These findings are expected to provide insights for PT Bio Farma in developing better leadership strategies to improve human resource performance.

Keywords:

Leadership, Work Motivation,
Employee Productivity

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi harus dilakukan secara profesional dan produktif untuk menghadapi perkembangan dunia yang semakin global. Pengembangan karyawan, yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi, harus dilakukan secara konsisten dan terarah. Sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, pengembangan karyawan memerlukan proses yang bertahap dan berkelanjutan.

Kepemimpinan yang tepat dari atasan adalah faktor penting yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Pemimpin yang efektif dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, dan tingkat prestasi organisasi. Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seorang pemimpin dapat membimbing dan memengaruhi individu untuk menjalankan tugas sesuai rencana.

Pegawai yang bekerja memiliki motivasi kerja, yang merupakan dorongan dari sumber internal dan eksternal untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Pegawai yang termotivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaan. Faktor-faktor seperti kompensasi, peluang berkembang, dan lingkungan kerja yang ramah dapat memengaruhi motivasi. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020), motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan baik dan mencapai kepuasan. Dengan dukungan, penghargaan, dan tujuan yang jelas, pemimpin dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan.

Sejauh mana karyawan dapat memaksimalkan manfaat dari sumber daya yang dimiliki berkaitan erat dengan produktivitas kerja. Karyawan yang bertanggung jawab dan termotivasi cenderung lebih produktif. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan yang baik memastikan strategi kerja yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan bimbingan yang tepat. Menurut teori Winarsih, Veronica, dan Anggraini (2020), produktivitas kerja adalah hasil dari hubungan berkesinambungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas bergantung pada interaksi harmonis antara karyawan dan lingkungan mereka.

Sebagai perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia, PT Biofarma membutuhkan kepemimpinan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawannya. Dengan sistem kerja yang selalu berubah dan persaingan industri yang ketat, penting untuk mempelajari peran kepemimpinan di perusahaan ini. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana peran kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan PT Biofarma.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas, masih terdapat kekurangan dalam konteks spesifik industri farmasi di Indonesia, terutama di PT Biofarma. Penelitian ini berusaha mengisi celah tersebut dengan memberikan analisis mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Beryman (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah cara untuk mempelajari hubungan antar variabel dalam skala besar menggunakan data statistik. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Biofarma. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan memberikan saran untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pemahaman akademis tentang kepemimpinan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi PT Biofarma untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, tetapi juga harus

menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun komunikasi yang efektif, dan memberikan inspirasi kepada tim.

Stephen P. Robbins (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan bersama, yang tidak hanya bergantung pada kekuasaan formal, tetapi juga pada kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi. Pemimpin yang efektif dapat membangun hubungan yang baik dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

George R. Terry, seperti yang dikutip dalam Nadila (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup tindakan untuk memengaruhi keinginan orang lain dalam mencapai tujuan bersama, termasuk menetapkan tujuan organisasi dan memotivasi pengikut. Simarmata et al. (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain serta mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang disepakati.

Kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk mendorong kerja keras, mengarahkan kolaborasi, dan memberikan contoh melalui pengaruh yang efektif (Suparman, 2019). Griffin dan Ebert (dalam Wijono, 2018) menekankan bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan pemahaman kebutuhan individu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara keseluruhan, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang baik, yang dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi, didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Maruli (2020), motivasi berasal dari hasrat individu yang mempengaruhi perilaku dan komitmen terhadap tugas. Hamadmin dan Atan (2019) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil optimal.

Paais & Pattiruhu (2020) menjelaskan motivasi sebagai kekuatan penggerak dari dalam dan luar individu yang menentukan minat dan perilaku kerja. Azyanti (2018) menyoroti bahwa motivasi adalah dukungan internal yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Sementara itu, Septiawan et al. (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja mendorong individu atau kelompok untuk bekerja menuju tujuan tertentu, menciptakan relevansi antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Secara keseluruhan, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Simanjuntak (2017) menyebutkan bahwa pelatihan yang efektif, kondisi mental dan fisik yang baik, serta hubungan harmonis antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan produktivitas. Hernandi dan Tamtana (2020) menambahkan bahwa kualitas dan jumlah tenaga kerja, tingkat keahlian, latar belakang pendidikan, minat kerja, serta kemampuan menganalisis situasi juga berperan penting.

Oktora (2021) menekankan pentingnya lingkungan kerja, tata ruang, suasana kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, budaya kerja, dan kompensasi yang adil dalam mencapai produktivitas yang diinginkan. Utami (2021) menyoroti bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, stres, promosi, dan ketidakhadiran karyawan juga memengaruhi kinerja. Secara keseluruhan, produktivitas karyawan merupakan hasil dari kombinasi faktor internal dan eksternal, termasuk pelatihan, kondisi mental, hubungan interpersonal, serta lingkungan kerja dan kepemimpinan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh peran kepemimpinan di PT Biofarma terhadap motivasi kerja dan produktivitas. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian adalah proses ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu, dan metode yang baik harus sistematis, rasional, dan empiris. Pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih karena dapat memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur mengenai interaksi antara variabel-variabel yang diteliti, serta memungkinkan hasil penelitian untuk dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Data dikumpulkan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan pengukuran persepsi, sikap, dan pendapat individu atau kelompok. Responden diminta untuk menilai pernyataan dengan tingkat persetujuan yang terdiri dari lima pilihan. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 30, yang memungkinkan pengolahan data secara efisien, termasuk pengujian validitas dan reliabilitas instrumen serta analisis statistik deskriptif dan inferensial. Penggunaan SPSS diharapkan dapat meningkatkan akurasi dan keandalan hasil analisis penelitian, serta memungkinkan peneliti untuk menganalisis dan memahami data secara objektif.

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Analisis penelitian menunjukkan adanya pengaruh kuat antara peran kepemimpinan (variabel X) terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan (variabel Y). Kepemimpinan yang efektif, terutama melalui gaya kepemimpinan transformasional, mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan motivasi staf. Kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif meningkatkan kepercayaan diri karyawan, sementara dukungan melalui program pengembangan kompetensi menumbuhkan rasa penghargaan, yang memicu semangat kerja lebih tinggi.

Dampak positif dari motivasi kerja terlihat pada peningkatan produktivitas, di mana karyawan yang termotivasi menunjukkan komitmen lebih besar, efisiensi kerja optimal, dan kemampuan menghasilkan karya berkualitas. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan berkualitas merupakan faktor determinan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas, mendukung pencapaian sasaran organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam hubungan kausal tersebut, memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Bio Farma. Kepemimpinan yang efektif, yang ditunjukkan melalui komunikasi yang baik, dukungan, dan pengakuan terhadap kinerja, meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan juga berdampak positif pada produktivitas, dengan pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memberikan arahan yang jelas mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien.

Faktor lain yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan di PT Bio Farma meliputi lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas prestasi, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Semua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Dalam analisis data, uji validitas menunjukkan semua indikator variabel valid, dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60, sehingga dianggap reliabel. Uji normalitas menunjukkan data residual mengikuti distribusi normal. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan menjelaskan 78,2% variasi pada motivasi kerja dan 77,0% pada produktivitas. Uji regresi linear berganda menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kedua variabel dependen, dengan uji (t) dan (F) mengonfirmasi pengaruh signifikan secara keseluruhan.

5. Penutup

1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Bio Farma. Kepemimpinan yang efektif, yang ditunjukkan melalui komunikasi yang baik, dukungan, dan pengakuan terhadap kinerja, mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan juga berdampak positif pada produktivitas, dengan pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memberikan arahan yang jelas mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan meliputi lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan diri, penghargaan atas prestasi, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Semua faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji untuk menganalisis data. Uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60, sehingga dianggap reliabel. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal ($p > 0,05$). Uji koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa kepemimpinan menjelaskan 78,2% variasi pada motivasi kerja dan 77,0% pada produktivitas karyawan. Uji regresi linear berganda menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kedua variabel dependen. Uji (t) parsial mengonfirmasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan produktivitas, sementara uji (F) parsial menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan.

2. Saran

PT Bio Farma disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan fokus pada komunikasi yang efektif serta memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai kepada karyawan agar motivasi kerja dapat terus terjaga dan meningkat.

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta menyediakan peluang pengembangan diri bagi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas secara berkelanjutan.

Penting bagi PT Bio Farma untuk membangun hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan melalui kegiatan yang memperkuat kekompakan dan kerja sama tim, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja bersama.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Bio Farma, staff dan karyawan, serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan informasi dalam proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas segala bimbingan dan arahnya, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan hingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Referensi

Nurjanah, Yayah, & Suranta. (2019). 5. +PENGARUH+MOTIVASI+DAN+KEPUASAN+KERJA+++TERHADAP+KINERJA+Yayah-Nurjanah-Suranta (2).
 Amelia Shinta. (2024). 680-Article Text-2592-1-10-20240811.
<https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/680>

Dwi Wahyu Wijayanti NIM, O., & Manajemen, J. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG SKRIPSI Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Negeri Semarang.

Psikologi, J. (2013). JSIP 2 (2) (2013) Journal of Social and Industrial Psychology MOTIVASI KERJA: STUDI INDIGENOUS PADA GURU BERSUKU JAWA DI JAWA TENGAH Algon Ariyiliyanto ☐ Info Artikel _____
Sejarah Artikel: Diterima Agustus 2013 Disetujui September 2013 Dipublikasikan Oktober 2013.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>

Risko Maria. (2022). 433-Article Text-1745-2-10-20230208 (C. M. D. I. P. T. K. P. (Studi P. K. M. C. G. K. P. PENGARUH PROMOSI ONLINE, Ed.). PENGARUH PROMOSI ONLINE, CITRA MEREK DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Mebel Cipta Graha Kabupaten Probolinggo).
<http://repository.upm.ac.id/id/eprint/4056>

Ismail HA. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(2), 708–721.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>

Dr. M. Yusuf, SE. , MM., Dr. Cecep Haryoto, SE. , MM., Dr. Nazifah Husainah, SE. , MM., & Dr. Nuraeni, SE. , MM. (2023). TEORI MANAJEMEN (Jenofri Mardian, Ed.; Vol. 11). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

hartsimagineering.com. (2023, October 11). Mengenal SIMRS: Definisi dan Tujuannya dalam Manajemen Rumah Sakit. Hartsimagineering.Com.

Kusnul Khotimah, A., Azahra Rahman, A., Zainul Alam, M., Adawiyah, R., Handayani Nur, Y., Restu Afi, T., Studi Statistika, P., & Matematika, J. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia Multiple Linear Regression Analysis In Estimating The Human Development Index In Indonesia. 15(2). <https://doi.org/10.30872/eksponensial.v15i2.1318>

Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. In DQDMHP HQQ GDQQ (Vol. 1, Issue 1).

Riska, R. R., & Syifa, S. P. F. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Toko Alfamart Cabang Sukaharja. Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis, 1(3), 98–108.
<https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i3.253>