

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SEJATI REZEKI

Setiamenda Ginting¹, Mega Ulva Sari Sihombing², Nurhawati Simamora³, Canella Natasya Manullang⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia
Email: menda.setia@yahoo.com

ABSTRAK

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini manajemen dan motivasi PT.Mitra Sejati Rezeki dinilai baik, namun pada kenyataannya tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah manajemen dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Sejati Rezeki secara parsial maupun simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Proposal yang diberikan kepada karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerja dengan baik, dan manajer harus memotivasi karyawan ke level yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik numerik. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang. Metode pengumpulan data adalah angket dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Proposal yang diberikan kepada karyawan harus terus meningkatkan kualitas kerja dengan baik, dan manajer harus memotivasi karyawan ke level yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap organisasi atau perusahaan yang beroperasi di tingkat swasta atau publik tentu memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dicapai melalui aktivitasnya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mengarahkan karyawan, apalagi di zaman sekarang ini dimana segala sesuatu serba terbuka, sehingga perlu adanya kepemimpinan yang dapat

memberdayakan karyawannya. Manajemen yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah manajemen yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu tantangan terberat yang sering dihadapi pemimpin adalah bagaimana memotivasi bawahannya agar selalu siap dan mampu menggunakan bakat terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Semua aktivitas manusia memiliki tujuan atau motivasi sadar atau tidak sadar yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Demikian pula, setiap pekerjaan atau aktivitas seorang karyawan

memiliki motivasi, misalnya mengharapkan pendapatan atau gaji, kepuasan pribadi dari pekerjaannya, kenaikan status, pengakuan dari rekan kerja, atasan, dll. Karyawan, sebagai makhluk sosial dalam bekerja, tidak hanya mencari penghasilan, tetapi juga berharap untuk diterima dan dihargai oleh rekan kerjanya, dan dia lebih bahagia jika bisa menerima dan membantu karyawan lainnya. Kita sering menjumpai pemimpin yang memanfaatkan kekuasaannya dengan mendikte bawahannya tanpa mempertimbangkan keadaan bawahannya. Hal ini secara alami mengarah pada hubungan sumbang dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi memiliki kualitas yang tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia dan memiliki karakteristik individu. Menurut Kamery (2004: 141), motivasi menjadi efisiensi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja. Dalam organisasi dan perusahaan, ada interaksi antara orang-orang yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan topik yang sangat penting bagi seorang manajer atau manajer, karena seorang manajer atau manajer harus bekerja dengan orang lain dan melalui orang lain.

Objek penelitian ini adalah PT.Mitra Sejati Rezeki. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan. Namun hal tersebut tidak sepenuhnya meningkatkan efisiensi pegawai, hal tersebut

menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah, tanggung jawab dalam bekerja kurang baik, dll. Dan karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

On-the-job performance adalah pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output dan kehandalan. Berdasarkan berbagai uraian dan tema di atas, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada PT.Mitra Sejati Rezeki. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini berharap dapat memperoleh pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mitra Sejati Rezeki.

METODE PENELITIAN

Populasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT.Mitra Sejati Rezeki sebanyak 30 (tiga puluh) orang pegawai. Berdasarkan jumlah populasi yang termasuk dalam PT.Mitra Sejati Rezeki maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik numerik. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 (seratus) orang, sehingga sampel diambil dari seluruh populasi perusahaan yang berjumlah 30 (tiga puluh)

orang. Gambaran umum responden membantu memperjelas identitas responden. Identitas responden mengacu pada segala sesuatu yang berkaitan erat dengan responden tertentu.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Jenis

	Jenis Kelamin	responden	presentase	Responden			
				no	Pendidikan terakhir	Respon den	Presen Tase
1	Laki- laki	23 orang	76,7 %	1	SMU	6 orang	20 %
2	perempuan	7 orang	23,3 %	2	DIII	10 orang	33,3%
Jumlah		30 orang	100%	3	S1	14 orang	46,7 %

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 23 orang (76,6%) sedangkan untuk perempuan sebanyak 7 orang (23,3%).

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden

No	Usia/th	Responden	Persen
1	26-30	16 orang	53,3%
2	31-40	10 orang	33,3%
3	43-49	4 orang	13,4%

	jumlah	30orang	100%
--	--------	---------	------

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 26– 30 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), 43 – 49 tahun sebanyak 4 orang (13,4%).

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

no	Pendidikan terakhir	Respon den	Presen Tase
1	SMU	6 orang	20 %
2	DIII	10 orang	33,3%
3	S1	14 orang	46,7 %

Secara umum dapat dikatakan bahwa dari 30 responden yang mengisi kuesioner sebagian besar berpendidikan S1 46,7% (14 orang), diploma 33,3% (10 orang) dan diploma SLTA 20,0%. (6 orang). Uji validitas digunakan untuk menguji korelasi skor produk dengan skor total masing-masing variabel.

Angka korelasi yang diperoleh secara statistik harus dibandingkan dengan korelasi orang tebel. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid. Tabel R ditentukan dengan mencari

ukuran df dan ukuran df dapat dihitung dengan menggunakan rumus N-2. N = jumlah sampel: $30-2 = 28$ dan alpha 0,01. Menghasilkan r-tabel 0,361 (lihat r-tabel jika $df = 88$). Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua pertanyaan tentang variabel manajemen, reward, motivasi dan prestasi kerja memenuhi syarat karena nilai nilai korelasinya lebih besar dari 0,361.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	a hitung	Standart a	ket
Kepemimpinan (X1)	0,878	0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,837	0,6	Reliable
Prestasi kerja (Y)	0,817	0,6	Reliable

Reliabilitas berarti memahami bahwa instrumen dapat dikatakan cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006:178). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban atas suatu pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach's alpha $> 0,60$.

Pengujian Hipotesis

Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah teori sementara yang belum dibuktikan kebenarannya, hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Sejati Rezeki.

H_2 : Kinerja pegawai PT.Mitra Sejati Rezeki dipengaruhi oleh motivasi

H_3 : Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Sejati Rezeki

Uji hipotesis menggunakan:

A. Uji Parsial (Uji-t) Uji Parsial (Uji-t) menguji apakah masing-masing variabel bebas yaitu. kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu. efisiensi (Y). sebagian . Aturan keputusan dalam uji-t dengan SPSS pada tingkat signifikansi tertentu adalah 5%. 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat, atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji. 2) Jika nilai signifikansi $< 0 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dalam model regresi linier tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2) Jika dan artinya nilai; 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel

bebas dalam model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Mitra Sejati Rezeki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik manajemen maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk manajemen maka semakin buruk pula kinerja karyawan.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Sejati Rezeki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi tercipta maka semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin buruk motivasi maka semakin buruk pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2009. *Influence of Work Motivation, LeadershipEffectiveness and Time Management on Employees Performancein Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journalof Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16*

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno,Agus.2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya,Vol.10, No.2,September 2008:124-135.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko T. Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

_____.2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE

Hia, N., & Siregar, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Bumi

- Himalaya Medan. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 3(2), 23-35.
- Hia, N., & Gulo, T. J. (2021). Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Minat Belajar Siswa/i Kelas VIII SMP Negeri 1 Telukdalam. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 110-116.
- Hia, N., Sihombing, M. U. S., & Simamora, N. (2020). Strategi Komunikasi Public Relations dalam Komunikasi Organisasi. *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 2(2), 138-144.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumban Toruan, R. M. L. (2018). *Terpaan Iklan Vivo V7+ dan Minat Membeli Produk (Studi Korelasional Tentang Pengaruh Terpaan Iklan Vivo V7+ Versi Agnez Mo "Clearer Selfie" Di Televisi Terhadap Minat Beli pada Kalangan Mahasiswa USU)* (Doctoral dissertation).
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- _____. 1998. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- Sihombing, M. U. S., & Halawa, M. R. (2021). Pandemi Covid-19 Terhadap Perubahan Komunikasi (Studi Deskriptif Tentang Pandemi Covid-19 Terhadap Perubahan Komunikasi Guru di SMP Markus Medan). *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 3(2), 261-270.
- Simamora, Nurhawati & Saragih, Florencia. 2021. Analisa Proses Produksi Program Siaran Berita Di Lpp (Lembaga Penyiaran Publik) Rri (Radio Republik Indonesia) Medan Dalam Meningkatkan Daya Tarik Pendengar. *JURNAL TEKNOLOGI, KESEHATAN, DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)*, 3(2).
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sulistyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wahjosumidjo. 1991. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka