

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI
NUSINDO CAB. MEDAN**

Resnita Mersalina Simbolon

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Nurul Wardani Lubis

Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Abstract

Human resources or employee is the main driver of the success of a company that needs special attention from the company so that employees can work more diligently in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch. The study population was all employees at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch karyawannya number reached 73 (seventy-three). The samples used total sampling so that the sample drawn from the entire population. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires in the study sample, amounting to 73 respondents. The test used is the quality of the test data and test the classical assumptions. Hypothesis testing is done by multiple regression analysis, simultaneous F test and the partial test. The result showed that simultaneous leadership and motivational variables affect the performance of employees at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch, where the $F_{count} > F_{table}$ or $16.196 > 3.128$ with a level of significant (α) $0,000 < 0,005$. The coefficient of determination (adjusted R square) of 0.316 means that the influence of leadership and motivation on the performance of employees of PT. Rajawali Nusindo Medan Branch 31.6% and the remaining 68.4% is influenced by other variables outside of research. Conclusions from the research that there is a positive and significant effect of leadership and motivation on employee performance at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch. It is expected that the people at the at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch further enhance the leadership and motivation so that employees work even harder to compete and will automatically improve its performance in the company.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan adalah motor penggerak utama suksesnya sebuah perusahaan. Walaupun perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai tetapi tidak didukung oleh kemampuan dari karyawannya, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan yang memiliki keterampilan dan berpengetahuan akan bekerja secara maksimal sehingga kinerja karyawan

meningkat. Menurut Wirawan (2005) dalam Potu(2013), 'kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.' Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan yang besar bagi manajemen perusahaan karena kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada tingkat kinerja karyawannya.

Disamping itu persaingan global dalam dunia usaha sudah semakin terlihat. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi perkembangan jaman dan kemajuan teknologi dalam dunia usaha. Untuk itu perusahaan perlu melakukan perubahan-perubahan yang berkesinambungan sesuai dengan perkembangan teknologi yang terjadi. Perusahaan juga sangat mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan dituntut untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu strategi yang bisa dilakukan perusahaan adalah melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat berdampak kepada peningkatan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik. Dengan begitu perusahaan dapat terus berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan global. Menurut Reza (2010) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah diantaranya; kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai suatu prestasi di perusahaan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, adanya pengaruh dari lingkungan seperti rekan-rekan kerja yang tidak lagi bersemangat dalam bekerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Untuk mencegah hal tersebut tidak terjadi, diperlukan dorongan dan motivasi yang memicu karyawan untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan

perusahaan. Perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu merangkul seluruh karyawan, pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawan melalui dorongan-dorongan yang diberikan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Pemimpin juga harus mampu menyampaikan dan menjelaskan visi misi perusahaan kepada karyawannya secara jelas dengan bahasa yang mudah dimengerti.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individual, kelompok maupun organisasi. "Kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan" (Iman & Siswandi, 2007:112).

PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan produk farmasi dan alat kesehatan, produk pertanian, produk umum dan jasa distribusi dan perdagangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan sangat menyadari pentingnya kinerja karyawan sebagai salah satu faktor yang menentukan apakah perusahaan bisa mencapai tujuannya. Karena karyawan yang lebih sering berinteraksi secara langsung dengan pelanggan, karyawan harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Jika karyawan sudah bisa memberikan pelayanan yang baik, berarti kinerja karyawan juga baik.

Pelayanan yang baik ini akan menumbuhkan kepercayaan dan rasa puas pelanggan terhadap perusahaan dan akhirnya pendapatan perusahaan akan meningkat.

Motivasi dari dalam diri karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan sangat kurang. Dilihat dari lokasi kerja karyawan yang sebagian besar berada di lapangan (luar kantor), sudah pasti karyawan merasa lelah setelah melakukan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan karyawan malas untuk melanjutkan pekerjaannya. Selain itu terjadinya pergantian pemimpin perusahaan yang menyurutkan semangat kerja karyawan karena sebagian karyawan merasa tidak cocok dengan atasan yang baru.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan Jln. Gatot Subroto Km. 5 No. 146, Medan, Indonesia 20113. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan selesai.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang berjumlah 73 orang. Berikut adalah jumlah karyawan pada setiap bagian pada PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan. Menurut Sugiyono (2012:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (<http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>), penentuan pengambilan sample adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menggunakan metode *Total Sampling* dengan mengambil sampel yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Persamaan regresi berganda dituliskan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan, sebagai variabel terikat

X_1 = kepemimpinan, sebagai variabel bebas

X_2 = motivasi, sebagai variabel bebas

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi berganda yang dicari

Uji Simultan

Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji F. Jika $F > F_{tabel}$ maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Algifari, 2000:71)

Uji Parsial

Uji parsial atau koefisien regresi dimaksudkan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap nilai

variabel terikat. Caranya dengan melakukan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti (X_1, X_2) terhadap variabel terikat secara bersama-sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{b(n \sum X_{12}Y) - (\sum X_{12})(\sum Y)}{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}$$

Dalam penelitian ini dipergunakan alat bantu SPSS (*Statistical Packages For the Science*) versi 19.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Model regresi ganda dengan 1 Variabel dependen (Y) yaitu variabel semangat kerja karyawan dan 2 variabel independen (X) yaitu variabel Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi ganda.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi ganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,189	3,598		3,944	,000
1 X1	,236	,233	,201	2,025	,099
X2	,738	,133	,549	5,556	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari data hasil SPSS di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 14,189 + 0,236 X_1 + 0,738 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 14,189 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X, maka semangat kerja adalah sebesar 14,189 (asumsi faktor lain konstan)
- Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,236 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,236 (asumsi faktor lain konstan)
- Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,738 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,738 (asumsi faktor lain konstan)

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji ANOVA/Uji F) dapat dilihat pada tabel hasil berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Perhitungan Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	394,337	2	197,168	16,196	,000 ^b
Residual	852,197	70	12,174		
Total	1246,533	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil pengujian terhadap uji Anova atau F test seperti yang ditampilkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 16,196 pada taraf $\alpha = 0,05$. Adapun F_{tabel} diperoleh dengan $F_{(1-\alpha) (2, 70)}$ adalah 3,128. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,196 > 3,128$ dengan *level of significant* (α) $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variable pemberian insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5%, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini ($df = 73 - 2 - 1 = 70$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,667. Hasil dari pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai t Hitung

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keputusan
Kepemimpinan (X_1)	2,025	1,667	0,009	Signifikan
Motivasi (X_2)	5,556	1,667	0,000	Signifikan

Dari tabel 3. di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,025 > t_{tabel} = 1,667$ dan probabilitas 0,009 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti

semakin meningkat kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,556 > t_{tabel} = 1,667$ dan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Determinasi (Uji R²)

Determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen.

Tabel 4. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 ^a	,316	,297	3,489

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas, angka R sebesar 0,562 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja). Koefesien Determinasi (R square)

ini menunjukkan bahwa Signifikan ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama sama sebesar 31,6% dan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, data yang diperoleh dari penyebaran angket

yang dilakukan penulis kepada responden (karyawan) di PT. Rajawali Nusindo Cab. Medan kemudian mengumpulkannya kembali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pangaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data penelitian untuk variabel kepemimpinan, hasil t hitung yang diperoleh adalah $2,025 > 1,667$ atau t hitung $> t$ tabel, dengan signifikan $0,000 (p < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung $5,556 > 1,667$ atau t hitung $> t$ tabel, dengan signifikan $0,000 (p < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian anova (F) diperoleh nilai F sebesar 16,196. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi linier berganda (X1 dan X2 terhadap Y) sangat berarti pada taraf signifikan 5%. Dan berdasarkan hasil pengujian regresi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,6% ($R^2 \times 100\%$). Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja adalah variabel motivasi yaitu sebesar 55,5% (t

hitung $\times 100\%$) jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan yang pengaruhnya sebesar 20,2% (t hitung $\times 100\%$). Hal ini disebabkan oleh kurang aktifnya peran pemimpin perusahaan tersebut. Namun hal tersebut tidak mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan:

1. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) bahwa t hitung yang diperoleh (2,025) lebih besar dari pada t tabel (1,667). Begitu juga dengan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) bahwa t hitung yang diperoleh (5,556) lebih besar dari pada t tabel (1,667).
2. Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh sebesar $16,196 > 3,128$ (F tabel).
3. Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 31,6 % terhadap kinerja karyawan

pada PT. Rajawali Nusindo
Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership: Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fahmi, Irfan. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Hadipranoto, Prasetyo. 2013. *Tugas Program Pengembangan SDM: Kinerja Pegawai*. https://www.academia.edu/5443600/Kinerja_karyawan (Diakses 29 Mei 2014)
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2007. *Manajemen SDM-Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iman & Siswandi. 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Penerbit Citra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemipindan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____, Kartini. 2006. *Pemipindan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Semarang: Universitas Diponegoro http://eprints.undip.ac.id/18819/1/RAKHMAT_NUGROHO.pdf (Diakses 14 Januari 2014)
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, Desember 2013, Hal. 1208-1218. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2894/2445> (Diakses 5 Feb 2014)
- Rahayu, Vebriana Tri, Vivi Ariyani, dan Soni Kurniawan. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 no. 1 Februari 2013. <http://portal.widyamanda.ac.id/jurnal/index.php/jrma/article/download/87/93> (Diakses 5 Feb 2014)
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banajrnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf (Diakses 12 Feb 2014)

- Riduwan, 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: RinekaCipta
- _____, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: BumiAksara
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugianto, Frana Agus. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
http://repository.upnyk.ac.id/1051/1/Frana_-_141_040_387.pdf (Diakses 10 Feb 2014)
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Terry, George R., dan Leslie W. Rue. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: BumiAksara
- Wahyudi, Amin, dan Jarot Suryono. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006: 1-14.
<http://ejournal.unisridigilib.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/67/40> (Diakses 15 Jan 2014)
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: MuraiKencana
- Umar, Husein. 2002. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> (Diakses 29 Mei 2014)
<http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html> (Diakses 5 Juni 2014)