

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, PROFESIONALITAS
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PABRIK PTP IV NUSANTARA AJAMU**

Melin Syahfitri

FEB Universitas LabuhanBatu

Email: melinsyahfitri54@gmail.com

ABSTRAK

Dalam setiap organisasi dimanapun didunia ini, manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perkembangan dan kehancuran organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia merupakan motor penggerak dalam membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan. Sumber daya manusia organisasi memiliki karakteristik yang beragam, antara lain kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan masing-masing pegawai dan motivasi yang baik akan mengarah pada tujuan organisasi yang akan dicapai, pekerjaan menjadi maksimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi.

ABSTRACT

In every organization anywhere in the world, man plays a very important to the development and destruction of the organization. So it can be said that man is the driving force in guiding the organization has a variety of characteristics, including the Employee performance is influenced by leadership style appropriate to the maturity level of each employee and a good motivation that will lead towards the objectives of the Organization to be achieved, for performance in getting the work becomes maximum. This research was conducted to determine the influence of leadership style and motivation to employee performance at the PTP IV Nusantara Ajamu Factory.

Keywords : Employee performance, Leadership Style, Motivation.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah factor yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan, organisasi yang hendak dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dan individu untuk kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. *Tujuan penelitian* ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu, untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu dan untuk mengetahui Kompensasi, Profesionalitas di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu. Dengan melihat permasalahan yang terjadi diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu masih kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk lebih mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya, maka saya tertarik untuk mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Profesionalitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Ptp Iv Nusantara Ajamu”**.

Pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian berikutnya dikemukakan oleh Owrens yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.

Perumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu ?
2. Apakah ada hubungan motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu ?
3. Apakah ada hubungan Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu ?

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kompensasi Nurcahyo, 2015 mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategi usaha perusahaan.

Motivasi Sutrisno, (2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Untuk mengukur motivasi di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu :

1. Pemahaman/pengetahuan pimpinan terhadap jenis motivator kerja.
2. Jenis motivator kerja yang digunakan pimpinan terhadap bawahan yang memiliki tingkat kematangan rendah.
3. Tindakan atau cara penggerakan bawahan yang tingkat kematangan rendah menuju tingkat sedang.
4. Tindakan atau cara penggerakan bawahan yang tingkat kematangan tinggi.

Motivasi dengan indikator sebagai berikut :

- a. Gaji : Kecukupan antara gaji yang diterima dengan kebutuhan yang harus dikeluarkan
- b. Kondisi Kerja : Kesesuaian dan kepuasan dalam menempati posisi (jabatan) dan jenis pekerjaan yang dilakukan.
- c. Disiplin : Niat pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu.

Kinerja Karyawan yaitu : Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

1.1 Kerangka Teori

➤ Variabel Kinerja

Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, lebih lanjut Wibowo (2007:65) mengemukakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh :

- a. Kemampuan
- b. Morivasi Kerja
- c. Kepuasan Kerja
- d. Kepribadian, sikap dan perilaku
- e. Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2009:6) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor internal pegawai dan faktor lingkungan internal pegawai organisasi.

a. Faktor Internal pegawai terdiri :

- Disiplin Kerja
- Motivasi Kerja
- Semangat Kerja
- Sikap Kerja
- Kepemimpinan

b. Faktor lingkungan internal organisasi terdiri dari :

- Kompensasi
- Kepemimpinan
- Budaya Organisasi
- Iklim Organisasi

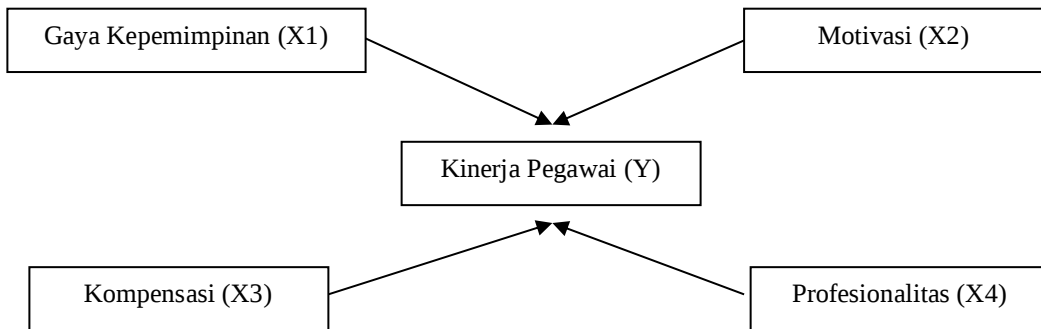
➤ Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Teori ini di kemukakan oleh Paul Hersey dan Blanchard pada Tahun 1960 sampai tahun 1982 (Wahyusumijdo 1987:105). Fokus pendekatan situasi terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekaan pendekatan situasi adalah pada perilaku pemimpin dan anggota / pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

➤ Variabel Motivasi (X2)

Motivasi pada prinsip nya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi pada tujuan dan memiliki target kerja keras yang jelas, baik secara individual maupun kelompok.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah tipe eksplanatori. Karena penelitian ini akan mengkaji hubungan antar variable penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumukan. *Metode Penelitian* yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017,p.8), bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

- Elemen penelitian/unit analisis merupakan satuan-satuan sampel yang ada dalam populasi, yaitu satuan terkecil yang kita amati karakternya. Elemen penelitian ini adalah indivu pegawai di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu provinsi Sumatera Utara.
- Sampling frame adalah daftar nama dari seluruh elemen penelitian. Dalam penelitian ini sampling framenya adalah berisi daftar pegawai di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu.
- Sampling jenuh adalah penerapan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sesuai bagian yang ada di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu Provinsi Sumatera Utara diambil secara proposional random sampling.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik proposional random sampling, pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan apabila anggota populasi tidak homogeny berkaitan dengan karakteristik yang diteliti.

Sumber Data yaitu : a.Data Primer b. Data Sekunder

Skala Pengukuran yaitu : Pengisian kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Teknik Pengolahan Data, yaitu : a. validitas b.Koding c.Tabulasi

Teknik Analisis Data yaitu : Dalam penelitian ini digunakan analisa data kuantitatif dengan menghitung korelasi antara masing-masing variable dan matematis menggunakan SPSS untuk mendapat penilaian kinerja karyawan.

Analisis Regresi yaitu : Untuk mengetahui atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variable tertentu karena dipengaruhi oleh berubahnya variabel yang lain maka digunakan analisis regresi. Aplikasi statistic menyatakan adanya harga “koefisien Korelasi”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

➤ Analisis Data

Analisis statistic yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Setiap variabel diasumsikan saling berpengaruh berdasarkan hipotesis berikut:

a. *Hipotesis Minor*

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y).
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap (Y).

b. *Hipotesis Mayor* Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).

➤ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pabrik PTP IV Nusantara Ajamu Provinsi Sumatera Utara

Tabel II.1

Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Desember 2012

Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan (X1)				
	Tidak Baik/Rendah	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik/Tinggi	Jumlah
Tidak Baik/Rendah	3 (60%)	1 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (9,5%)
Kurang Baik	1 (20%)	4 (40%)	3 (20%)	1 (8,3%)	9 (21,4%)
Baik	1 (20%)	3 (30%)	8 (53,3%)	3 (25%)	15 (35,7%)
Sangat Baik/Tinggi	0 (0%)	2 (20%)	4 (26,7%)	* (66,7%)	14 (33,3%)
Jumlah	5 (100%)	10 (100%)	15 (100%)	12 (100%)	42 (100%)

➤ Regresi Linear

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji F. Dasar pengambilan keputusan :

- Bila F hitung > F tabel, maka H_0 diterima dan ada pengaruh.
- Bila F hitung < F tabel, maka H_0 ditolak dan tidak ada pengaruh.

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

c. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung 18,615 sementara F hitung taraf signifikan 5% , dengan dk = 2 dan df = 41, maka di peroleh nilai t tabel 3,3277. Dengan demikian bila F hitung 18,617 > t tabel 3,3277 dan signifikan 0,000 < 0,05

maka variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dasar pengambilan keputusan :

- Bila F hitung > F tabel, maka H_a diterima dan ada pengaruh
- Bila F hitung < F tabel, maka H_a ditolak dan tidak ada pengaruh

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung 15,257 sementara F hitung taraf signifikan 5% , dengan $dk = 2$ dan $df = 41$, maka di peroleh nilai t tabel 3,3277. Dengan demikian bila $F \text{ hitung } 15,257 > t \text{ tabel } 3,3277$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

➤ **Regresi Berganda**

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat diketahui pengaruh antar masing-masing variabel maka dapat dikembangkan sebagai berikut :

$$Y = 2,732 + 0,303 X_1 + 0,325 X_2$$

Berdasarkan regresi diatas dapat menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien regresi dari semua variabel independen menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti semua variabel independen mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.
- b. Dari kedua variabel independen tersebut yang memberi pengaruh yang dominan adalah variabel Motivasi (X2) dengan koefisien regresinya sebesar 0,325.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya atau tidak variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan / bersamaan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

➤ **Dasar pengambilan keputusan**

- Bila F hitung > F tabel, maka H_a diterima ada pengaruh
- Bila F hitung < F tabel, maka H_a ditolak tidak ada pengaruh

➤ **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

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

Rumus hitung Koefisien Determinasi :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,623)^2 \times 100\% \\ &= 0,388 \times 100\% \\ &= 38,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan angka Koefisien R Square sebesar 0,388. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,8%, sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PENUTUP

KESIMPULAN

- a. pengkajian pada variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dibuktikan dari hasil uji F menggunakan koefisien regresi yang menghasilkan dengan nilai hitung F sebesar $18,615 > F_{table} 3,3277$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengkajian pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dibuktikan dari hasil uji F menggunakan koefisien regresi yang menghasilkan nilai F sebesar $15,257 > F_{table} 3,3277$ dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada pengaruhnya atau tidak antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai menggunakan uji F secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan perhitungan uji F menghasilkan nilai F nilai hitung $12,351 > F_{table} 3,327$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai dari koefisien determinasi sebesar 38,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.

SARAN

1. Untuk kinerja pegawai caranya dengan :
 - Peningkatan ketelitian, keakuratan dan kerapian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara memperketat pengawasan terkait penyelesaian pekerjaan agar lebih teliti, akurat dan lengkap yang dapat dilaksanakan oleh atasan langsung dari masing-masing pegawai.
 - Memperketat pelaksanaan aturan-aturan beserta sanksinya.
 - Memperketat absensi pegawai dengan menggunakan alat yang canggih seperti finger print sehingga apabila tidak masuk, akan tercatat dalam database computer.
2. Untuk Gaya Kepemimpinan, yaitu :
 - Meningkatkan komunikasi dua arah terhadap bawahan
 - Melakukan dukungan terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan
 - Mendengar keluhan/kritik dari bawahan sehubungan dengan tugas maupun hubungan dengan atasan.
3. Untuk Motivasi
 - Memberikan insentif kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus
 - Memberikan perhatian terhadap prestasi berupa kenaikan pangkat/piagam/penghargaan maupun yang immaterial berupa ucapan selamat
 - Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang, melalui diklat-diklat atau sekolah ke jenjang yang lebih tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Syahfitri, Melin. 2018. Manajemen Penelitian. PT. Rineka Cipta: Labuhan Batu.
- [2] Thoha, Miftah. 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Prenada Media.
- [3] Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [4] Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Manullang. 1984. Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Audi Offset : Yogyakarta.