PERAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI DALAM MENINGKATKAN SERVANTE LEADERSHIP,PROFESIONALITAS,BUDAYA KERJA, KINERJA KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA III AEK NABARA

Violla Amandha Subakti
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu
Email : violaazzah02@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa model diterima, dan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani, profesional, dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Kepemimpinan yang melayani, budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel mediasi positif dalam hubungan antara kepemimpinan yang melayani, profesional, dan budaya kerja dengan kinerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah penelitian metode kuantitatif dengan jumlah 30 orang Populasi adalah para karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara sebanyak 100 orang. sampel yang digunakan adalah para karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara sebanyak 30 responden. Dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak.

Kata kunci: Servant leadership, profesionalisme, budaya kerja, motivasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is the results showed that the model was accepted, and also showed that service leadership, professional, and work culture had an effect on motivation. Servant leadership, work culture and motivation affect employee performance. Motivation is a positive mediating variable in the relationship between service leadership, professional, and work culture with performance. The type of research used in this research is quantitative method research with a total of 30 people. The population is the employees of PTP Nusantara III Aek Nabara as many as 100 people. the sample used is the employees of PTP Nusantara iii Aek Nabara as many as 30 respondents. And the sampling technique used in this study is Random Sampling, which is a random sampling technique.

***Keywords** : servant leadership,profesionalisme,culture work,motivation,employee performance*

PENDAHULUAN

Servant leadership merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan *follower* terhadap keteladanan pemimpinnya (Mukasabe, 2004). Hal ini karena perilaku yang dicerminkan dari seorang *servant leaders* yaitu cenderung menjadi teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dibuktikan oleh Habba, Modding, Bim, dan Bijan (2017). Motivasi kerja karyawan pada tingkat yang tinggi ditunjukkan untuk

meningkatkan kinerja Sementara itu, Harwiki (2013) menunjukkan pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Servant Leadership

Menurut Sendjaya dan Sarros (2002:57), Servant Leadership adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. Servant leader memiliki komitmen untuk melayani orang lain. Menurut Spears (2002:255), pemimpin yang melayani (Servant Leadership) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Lestari, Florentinus, dan Sudana (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi guru, dan ada pengaruh insentif terhadap motivasi guru.Su, Lyu, Chen, and Zhang, (2020) dan Harwiki (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh terhadap motivasi, budaya, dan kinerja karyawan.

Profesionalitas

Menurut Kiki Syahnarki, Profesionalisme adalah roh yang menggerakan, mendorong,mendinamisasi dan membentengi TNO dari tendensi penyimpangan serta penyalahgunaannya secara Internal maupun eksternal. Menurut Onny S. Prijono, Profesionalisme adalah kemampuan untuk memasuki ajang kompetisi sebagai antisipasi menghadapi globalisasi. Pamudji (1985) Profesionalisme adalah lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula. Menurut Aholiab Watloly Profesionalisme adalah sikap sesorang profesional atau profi. Menurut Korten & Alfonso (1981), Profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (ask-requirement). Permanasari, Setyaningrum, dan Sundari (2014) menunjukkan adanya hubungan antara profesionalisme dan kinerja, serta terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja pekerja.

Budaya Kerja

Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan "Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari kerja sebagai "Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotamya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa "Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilainilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Menurut Schein (2014:17)

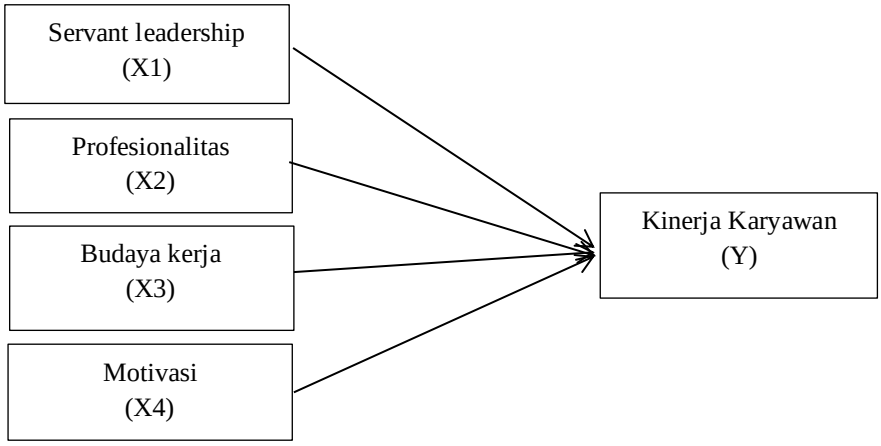
Motivasi

Menurut Hamalik (1992:173), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan

energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan diskusi yang dijelaskan sebelumnya, kerangka penelitian dapat dikembangkan yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Gambar 1 menggambarkan hubungan antara kepemimpinan yang melayani, profesionalisme, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di ptp nusantara iii aek nabara.



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja,kepemimpinan,kinerja karyawan terhadap PTP Nusantara iii Aek Nabara.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakterisktik tertentu, jelas, dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah para karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara sebanyak 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara. Perhitungan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1-N^{e}}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi, dalam hal ini sebanyak 100 orang

3 = Nilai Kritis (batas ketelitian yang diinginkan)

Ukuran sampel yangdigunakan dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1-100^2}$$

$$n = \frac{100}{1-3{,}33}$$

$$n = 30{,}03$$

Jadi, sampel yang digunakan adalah para karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara sebanyak 30 responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak. Dalam hal ini responden adalah karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara Adapun ketentuan pengambilan sampel harus memenuhi syarat sebagai berikut:

Responden Berusia > Dari 19 Tahun

Karyawan karyawan PTP Nusantara iii Aek Nabara

Sudah bekerja selama 1 tahun di PTP Nusantara iii Aek Nabara

Variabel	item	R hitung	R tabel	signifikan	keterangan
Servant leadership (X1)	X1.1	0,465	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,523	0,361	0,004	Valid
	X1.3	0,484	0,361	0,008	Valid
	X1.4	0,617	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,414	0,361	0,025	Valid
Profesionalitas (X2)	X2.1	0,762	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,392	0,361	0,032	Valid
	X2.3	0,517	0,361	0,003	Valid
	X2.4	0,788	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,288	0,361	0,000	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,778	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,769	0,361	0,000	Valid
	X3.3	0,710	0,361	0,000	Valid
	X3.4	0743	0,361	0,000	Valid
	X3.5	0,529	0,361	0,003	Valid
Motivasi (X4)	X4.1	0,577	0,361	0,001	Valid
	X4.2	0,672	0,361	0,000	Valid
	X4.3	0,722	0,361	0,000	Valid
	X4.4	0,599	0,361	0,004	Valid
	X4.5	0,510	0,361	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,640	0,361	0,000	Valid
	Y2	0,278	0,361	0,137	Valid
	Y3	0,592	0,361	0,001	Valid
	Y4	0,319	0,361	0,086	Valid
	Y5	0,465	0,361	0,010	Valid

Sumber : Data Olah Spss 20

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel menghasilkan hasil signifikan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan tersebut yang mengukur semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Servant leadership (X1)	0,841	Reliabel
Profesionalitas (X2)	0,833	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,849	Reliabel
Motivasi (X4)	0,839	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,859	Reliabel

Sumber : Data Olah Spss 20

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian, yaitu motivasi kerja,lingkungan kerja ,budaya kerja,kepemimpinan,kepuasan kerja, mempunya nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua varibel nya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.16703889
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.079
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.684
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov didapat nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	.931		2.212	.036		
	X_1	-.179	.305	-.117	-.589	.561	.956	1.046
	X_2	.244	.274	.176	.890	.382	.972	1.029
	X_3	-.136	.302	-.091	-.450	.656	.933	1.072
	X_4	-.042	.213	-.040	-.196	.846	.934	1.071

a. Dependent Variable: Y

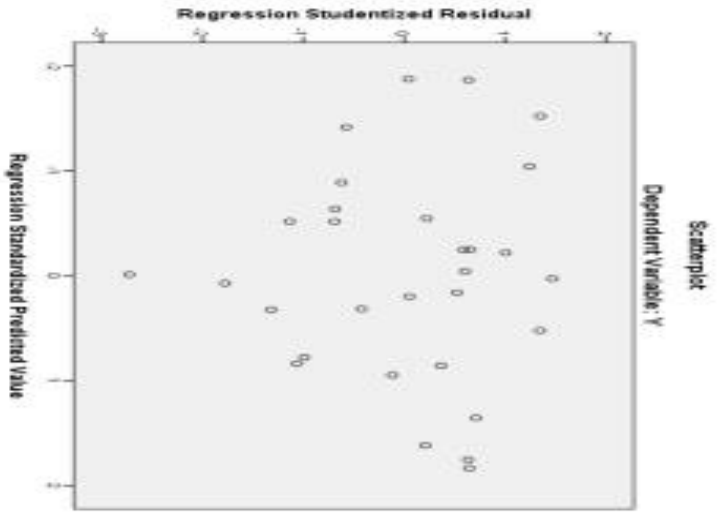
Sumber : Olah Data SPPS 20

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari keempat variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari keempat variabel tersebut lebih >0.10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPPS 20

Hasil uji heteroskedastisitas tabel *Scatterplot* menunjukan bahwa tidak adanya gangguan heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.854	3.947		4.017	.000		
	X1	.205	.212	.269	.968	.342	.496	2.016
	X2	-.162	.226	-.228	-.717	.480	.379	2.641
	X3	.077	.196	.090	.394	.697	.724	1.382
	X4	.056	.203	.067	.274	.787	.630	1.587

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah :

Y = 15.854 + 0,205 (X1) -0,162(X2) + 0,077 (X3) + 0,056 (X4)

- Nilai Konstan 1.054 merupakan varibel positif yang dipengaruhi oleh variabel servant leadership, profesionalitas, budaya kerja, motivasi, terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,205 (servant leadership X1) merupakan variabel positif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.
- Nilai -0,,162 (Profesionalitas X2) merupakan variabel negatif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.
- Nilai 0,077 (Budaya kerja X3) merupakan variabel positif yang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.
- Nilai 0,056 (motivasi X4) merupakan variabel positif yang positif yang pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.854	3.947		4.017	.000		
	X1	.205	.212	.269	.968	.342	.496	2.016
	X2	-.162	.226	-.228	-.717	.480	.379	2.641
	X3	.077	.196	.090	.394	.697	.724	1.382
	X4	.056	.203	.067	.274	.787	.630	1.587

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :

- Untuk variabel X1 (servant leadership) diperoleh t hitung 0,96 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,34. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Untuk variabel X2 (profesionalitas) diperoleh t hitung -0,71 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,48. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini berpengaruh negative dan signifikan terhdap kinerja karyawan(Y)
- Untuk variabel X3 (Budaya kerja) diperoleh t hitung0,39 > dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,69. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Untuk variabel X4 (motivasi) diperoleh t hitung 0,27< dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,78. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel keempat ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.455	4	1.614	.296	.878[b]
	Residual	136.345	25	5.454		
	Total	142.800	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

F hitung < F tabel (Berpengaruh)

0,296 < 2,69

Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,878>0,05, menunjukan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

PEMBAHASAN

Terdapat empat varibel untuk menentukan kinerja karyawan, yaitu servant leadership, profesionalitas,budaya kerja,motivasi. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, dapat dilihat bahwa varibel motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpian kerja secara Bersama – sama

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemipinan. Hal ini dapat dilihat dari F hitung = 0,296 > F tabel = 2,04

1. Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan
   Dari hasil penelitian, bisa diketahui bahwa Produk berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap keputusan pembelian, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0,96 < t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,34> 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa servant leadership berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.
2. Pengaruh profesionalitas terhadap kinerja karyawan
   Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = -0,717 > t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,48 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.
3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan
   Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0.39 > t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,69 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
   Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukan oleh hasil t hitung = 0,274 < t tabel 2,04 dan nilai sig = 0,78 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara iii Aek Nabara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan pelayan, profesional, dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi, dan variabel kepemimpinan pelayan, budaya kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi karyawan merupakan variabel mediasi yang baik dalam hubungan antara variabel kepemimpinan yang melayani, profesional, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa proporsionalitas merupakan variabel dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Implikasi penelitiannya adalah pemimpin dapat memotivasi bawahan terutama dalam kaitannya dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang sesuai dan adil, serta memberikan promosi bagi karyawan yang berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Al-Sada, M., Al-Esmael, B. & Faisal, MN (2017). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kapal terhadap kepuasan, komitmen dan motivasi karyawan pada Sektor prndidikan di Qatar. *Jurnal bisnis euroMed, 12(2), 163-188*

[2] Arianto,D. A. N. (2013). Pengaruh kedisplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal economia, 9(2), 191-199.*

[3] Baker, KA (2002). Budaya organisasi. Diperoleh dari http://www.au.af,mill/au/awc/awcgate/doe benchmark/11-AlBudaya Organisasi

[4] Gibson (2013). penilaian kinerja. Jakarta : Penerbit Erlangga.

[5] Giantri, IAI,& Riana. IG (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan klumpu Bali Resort Sanur. *Jurnal Manajemen Unud, 6(2), 471-498.*

[6] Habba, D. Mooding, B, Bima, M, J & Bijang, J (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai negeri sipil di unit kerja teknis kabupaten maros. *Jurnal internasional Manajemen & sosial*.

[7] Marzuki, Hasan, Raden Andi Sularso, and Murdijanto Purbangkoro. "Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur." *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 12, no. 1 (2018): 51-65.