

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SERTA FASILITAS KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. PUNINAR INFINITE RAYA MEDAN

Ade Irma Fitriani¹, Sukarsih², Nur'ainun³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan JL. Pintu Air IV No. 214 Kwala, Belaka Padang Bulan, Kota Medan Sumatera Utara 20142

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Puninar Infinite Raya Medan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau field research. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Puninar Infinite Raya Medan. Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Puninar Infinite Raya Medan. Secara parsial variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Puninar Infinite Raya Medan. Sedangkan secara simultan mengenai adanya pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan hasil uji nilai Fhitung sebesar 48,698 dan nilai Ftabel sebesar 2,82 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi 0,000

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal, karena para karyawan harus meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi serta kemajuan suatu perusahaan akan menimbulkan berbagai rintangan dan kendala, maka dari itu sumber daya manusia sangat penting ditingkatkan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada. Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Sarana dan prasarana dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena sarana dan prasarana merupakan aspek yang sangat mendukung dalam proses kegiatan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut

dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi serta Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Puninar Infinite Raya Medan”.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama [1]

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut [2] :

1. Tujuan.
2. Standar
3. Umpan balik.
4. Alat dan sarana.
5. Kompetensi.
6. Motif.
7. Peluang

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor oragnisasi yang terdiri dari kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial yang terdiri dari dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

2.2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan [3].

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut [5] :

1. Faktor Kemampuan Personal Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan.
2. Faktor Jabatan Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
3. Faktor Situasi dan Kondisi Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik.

Indikator-indikator yang digunakan dalam menilai kepemimpinan yaitu [4] :

1. Fungsi instruktif.
2. Fungsi konsultatif.
3. Fungsi partisipasi.
4. Fungsi delegasi.
5. Fungsi pengendalian.

Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi ke dalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu [4] : (a) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. (b) Kemampuan yang

efektifitas. (c) Kepemimpinan yang partisipatif (d) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (e) dan Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2.2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif [5].

Mangkunegara (2013:111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut [6] :

1. Kerja keras.
2. Orientasi masa depan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi.
4. Orientasi tugas/sasaran.
5. Usaha untuk maju.
6. Ketekunan.
7. Rekan kerja.
8. Pemanfaatan waktu

3. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sistem observasi, sistem kuesioner (dengan cara mengajukan pertanyaan kepada karyawan yang sudah ditentukan), studi dokumentasi dan sistem wawancara [9]. Populasi dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah keseluruhan karyawan pada PT. Puninar Infinite Raya Medan yaitu berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling jenuh* yaitu cara pengambilan sampel dimana jumlah populasi terdapat dibawah 100 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 47 orang [9].

4. Hasil Penelitian

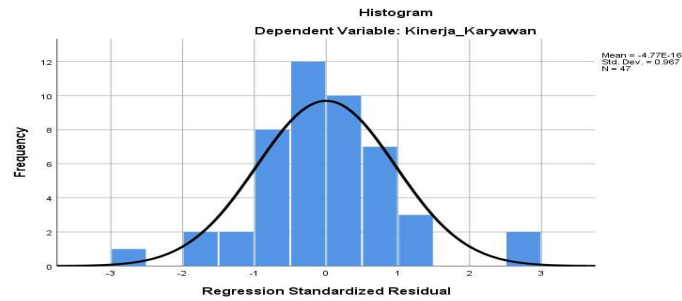
Hasil dari uji reabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | keterangan |
|----|---------------------------|------------------|------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan (X^1) | .873 | 9 | Reliabel |
| 2 | Motivasi (X^2) | .859 | 15 | Reliabel |
| 3 | Fasilitas Kerja (X^3) | .866 | 7 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | .930 | 13 | Reliabel |

Sumber: Dikembangkan untuk skripsi ini 2020 (data diolah SPSS 25)

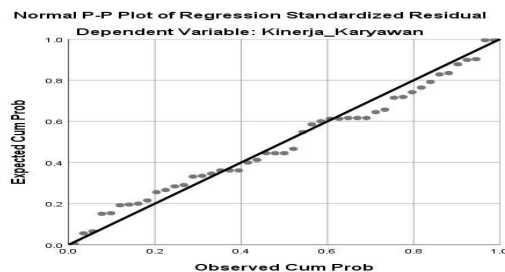
Dari tabel diatas dapat kita lihat pada nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepemimpinan (X^1) memiliki nilai sebesar 0,873, maka dapat ditafsirkan bahwa reliabilitas tinggi, Motivasi (X^2) memiliki nilai sebesar 0,859, maka dapat ditafsirkan bahwa reliabilitas tinggi, Fasilitas Kerja (X^3) memiliki nilai sebesar 0,866, maka dapat ditafsirkan bahwa reliabilitas tinggi dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,930, maka dapat ditafsirkan bahwa reliabilitas sempurna.



Gambar 1 Histogram Kinerja Karyawan

Sumber: Dikembangkan untuk skripsi ini 2020 (data diolah SPSS 25)

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel dependen dinyatakan berdistribusi normal karena apabila grafik histogram mengikuti kurva normal membentuk gunung atau lonceng, maka data distribusi tersebut dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 2 P-Plot Regression Kinerja Karyawan

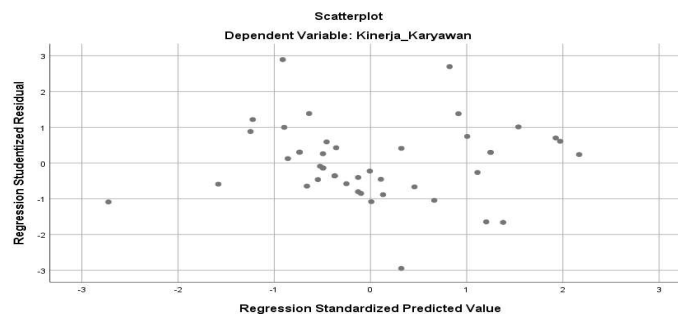
Sumber: Dikembangkan untuk skripsi ini 2020 (data diolah SPSS 25)

Hasil dari pengujian data tersebut bahwasannya uji metode grafik adalah dengan memperhatikan penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik berada disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai tersebut normal.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Dikembangkan untuk skripsi ini 2020 (data diolah SPSS 25)

Dari gambar yang ditampilkan diatas bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heterokedastistik atau tidak. Hail ini dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS scatterplot dapat dilihat bahwa titik –

titik yang tidak ada membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heteroskedastistik.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.952 | 4.653 | | .849 | .400 |
| Kepemimpinan | -.519 | .276 | -.364 | -1.879 | .067 |
| Motivasi | .553 | .095 | .584 | 5.805 | .000 |
| Fasilitas Kerja | 1.211 | .380 | .682 | 3.191 | .003 |

Sumber: Dikembangkan untuk skripsi ini 2020 (data diolah SPSS 25)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dari hasil olahan data menggunakan program SPSS 25, maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari menggunakan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui terjadinya kenaikan atau penurunan sesuai dengan nilai satu satuan antara nilai variabel independen dengan variabel dependen yang telah di uji sebelumnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta hasil data yang diteliti, maka kesimpulan yang dapat di ambil yaitu, secara parsial variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar $-1,879 < 1,68023$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puninar Infinite Raya Medan. Secara parsial variabel motivasi (X2) nilai thitung sebesar $5,805 < 1,68023$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puninar Infinite Raya Medan. Secara parsial variabel fasilitas kerja (X3) sebesar $3,191 < 1,68023$ dengan probabilitas signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Puninar Infinite Raya Medan. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Referensi :

- [1] M. Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Zifatama.
- [2] Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- [3] Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [4] Rivai, 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Winardi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- [7] Moenir, 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Tjiptono, 2014. *Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*, Yogyakarta: Andi Offset.
- [9] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.