

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Haluan Riau di Pekanbaru

Iwa Utami Putri

**Dr. Hj. Marnis, SE., MS
Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA**

ABSTRACT

The writer did the research in Pekanbaru, the purpose of this research is to examine and analyze the Influence of Motivation and Leadership to Employee's Performance in Haluan Riau in Pekanbaru and which one is more dominant factor applied on Haluan Riau in Pekanbaru.

Types of data in this research uses secondary data and primary data obtained directly from primary sources. This research applies census, which is finally elected 85 people sample. Data analyzing method applied on this research is partial and simultant analysis (multiple linear regression analysis with SPSS version 17.00).

From examining result which has been done, the simultaneous regression test (F test) shows that all the independent variables which have been researched have significant effect on performance variables. Partial regression test (t test) shows that leadership variables have the most significant impact on performance variables. The magnitude of the caused (R^2) which is caused by these two variables together will effect dependent variable 25,2% while the remaining other factors are not included in this research.

Keywords : *Motivation, Leadership, and Performance*

Pendahuluan

Di zaman sekarang ini informasi sangat dibutuhkan, salah satunya bisa didapat dari media cetak. Untuk mewujudkan sebuah media cetak yang berkualitas dimata para pembaca perlu adanya tenaga kerja yang terampil serta berkualitas dalam menghasilkan produktifitasnya. Dalam

rangka meningkatkan produktifitas, diantaranya perlu diadakan motivasi terhadap karyawan tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka suatu organisasi harus berusaha agar karyawannya tetap termotivasi sehingga dapat bekerja lebih baik dan senang bekerja ditempat

tersebut. Mengingat pentingnya motivasi, maka berikut adalah pengertian motivasi menurut (Sopiah, **2008**) sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Didalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kemampuan dan keterampilan pimpinan dalam mengarahkan adalah faktor penting dan dominan dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. (*leadership*) dapat diartikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (**Rivai, 2006**). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat dari cara seorang pemimpin dalam

mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah keberhasilan personal, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diterapkan (**Mulyadi, 2007**). Kinerja para pegawai merupakan bagian sangat penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Menurunnya tingkat kinerja seseorang disebabkan oleh berbagai hal diantara lain cara kemimpinan seorang manejer, tidak adanya pemberian motivasi, kompensasi dan lain-lain.

Haluan Riau merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang redaksi surat kabar. Surat kabar ini terbit di bawah pimpinan H. Basrizal Koto atau Basko Media Group. Yang dulunya didirikan oleh H. Kasoema di Sumatera

Barat. H. Basrizal Koto mempunyai tiga surat kabar harian lainnya Harian Haluan , Haluan Riau dan Haluan Kepri. Dalam menjalankan aktivitasnya saat ini Haluan Riau memiliki 85 karyawan di Pekanbaru untuk Haluan Riau.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Kalau tidak didukung dengan yang di atas mungkin kinerja suatu perusahaan akan menurun. Selain itu juga ditunjang dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, kemampuan dan keterampilan dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa dan pengalaman kerja. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah,

serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat.

Motivasi kerja karyawan yang rendah diakibatkan oleh kurangnya pemberian insentif, pekerjaan yang monoton atau tidak ada perubahan pekerjaan yang bisa membuat karyawan semangat dalam bekerja, fasilitas yang kurang memadai, lingkungan sosial serta tidak sesuainya pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Motivasi dapat bersifat positif maupun negatif, motivasi positif ialah dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (pujian, uang, serta menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan, sedangkan motivasi negatif ialah menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman di PHK, ancaman turun pangkat). Masing-masing tipe (motivasi) mempunyai tempat sendiri didalam organisasi-organisasi, tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

Dari penelitian yang dilakukan terlihat bahwa kepemimpinan yang terdapat di Haluan Riau agak lebih mengarah kepada kepemimpinan kendali bebas di mana merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, pemimpin berkedudukan sebagai symbol, pemimpin hanya menunggu keputusan dari bawahan, pemimpin hanya menuruti apa yang disarankan oleh bawahan kepadanya tanpa mempertimbangkan apa saran tersebut benar atau salah. Hanya di beberapa waktu-waktu tertentu melibatkan karyawan dan terkadang bersifat konservatif. Pastinya kepemimpinan yang buruk sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru dan bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru.

Tujuan Penelitian (a) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru. (b) Untuk menguji dan menganalisis faktor mana yang lebih dominan di terapkan di Haluan Riau Pekanbaru.

Manfaat Penelitian (a) Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis itu sendiri serta sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian. (b) Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan lainnya dalam meningkatkan motivasi karyawannya. (c) Sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya.

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Sedarmayanti, 2003 : 65). Motivasi adalah dorongan dalam diri setiap

individu sesuai dengan kemauan masing-masing individu tersebut. Didalam organisasi motivasi ini perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai hasil yang positif sesuai dengan tujuan organisasi (Isyandi, 2005 : 123). Komponen-komponen dasar motivasi (Winardi, 2001:25) yaitu : (1) Kebutuhan, keinginan atau ekspektasi-ekspektasi (2) Perilaku (3)Tujuan-tujuan (4) Umpan balik (feedback). Indikator motivasi (Amstrong, 2003) : (a) Upah yang adil dan layak (b) Tempat kerja yang baik (c) Pendidikan yang bijaksana.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan kaitan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dan kepuasan dipihak kelompok kerja (Isyandi, 2004:149). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif

untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002:170).

Syarat-syarat yang harus di penuhi organisator sebagai seorang pemimpin :

(a) Sifat-sifat temperamental (b) Sifat-sifat yang berhubungan dengan watak (c) Sifat-sifat dan kemampuan dalam bidang-bidang khusus. **Tiga pendekatan tentang kepemimpinan** : (a) Pendekatan yang menekankan pada kombinasi straits tertentu dari pemimpin (b) Pendekatan yang menekankan pada perilaku pemimpin yang efektif (c) Pendekatan yang menekankan pada situasi (isyandi, 2004 : 155)

Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam suatu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2008 : 322). Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang

dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 223). Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual (Mathis dan Jackson, 2006: 113) yaitu :

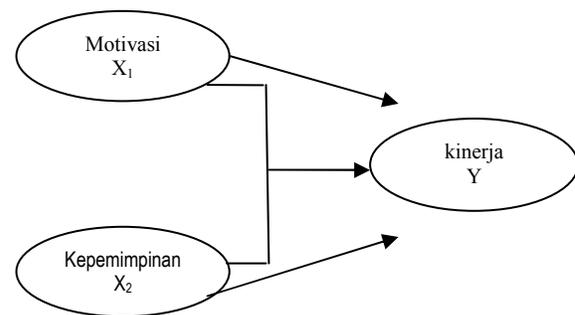
(1)Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut (2)Tingkat usaha yang dicurahkan (3)Dukungan organisasi.

(Sudarmanto, 2009 : 11) menyimpulkan bahwa dalam menilai kinerja dapat diukur dari empat hal

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan uraian pekerjaan
2. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan mengukur karakter pribadi (traits)
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai

4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Data yang digunakan adalah primer dan sekunder (1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utamanya di lapangan baik berupa data kualitatif, yang didapat dari responden yaitu karyawan yang bekerja di redaksi surat kabar tersebut. (2) Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari perusahaan seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang mengambil seluruh karyawan Haluan Riau

sebanyak 85 orang. Sensus adalah cara pengumpulan data dengan mengambil elemen atau anggota populasi secara keseluruhan untuk diselidiki.

Teknik pengumpulan data dengan (1) Interview yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan baik pimpinan maupun karyawan. (2) Quisioner yaitu membuat daftar pertanyaan yang di ajukan kepada sumbernya di harapkan dapat mendirikan jawaban yang penulis butuhkan.

Metode Analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (kinerja) dengan variabel bebas (motivasi dan kepemimpinan) ditunjuk dengan rumus sebagai berikut:

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

Setelah kuisisioner dikumpulkan, maka ditentukan skala penilaian, dengan menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut : **(Hasan, 2002 : 267)**

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Jumlah responden = 85 orang

Jumlah pertanyaan = 4 pertanyaan

Kemungkinan nilai tertinggi : $5 \times 85 = 425$

Kemungkinan nilai terendah : $1 \times 85 = 85$

Rentang skala ; $\frac{85 (5-1)}{5} = 68$

Untuk signifikasi, penulis menggunakan tarif signifikasi ($5\% = 0,05$)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 X_2 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi ganda (R^2). Nilai (R^2) ini mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendakati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Kemudian untuk mengetahui pengaruh bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F (simultan) dengan rumus : **(Hasan, 2002:267)**

$$F = \frac{R}{(k-1)}$$

$$(1-R) / (n-k)$$

Selanjutnya untuk menentukan variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan uji T (parsial) dengan menggunakan rumus :

(Hasan, 2002 : 267)

$$T_i = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

S_{b_i}

Kriteria pengujian adalah H_0 diterima apabila $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ dan $-|t_{hitung}| > -t_{tabel}$, H_1 diterima apabila $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ dan $-|t_{hitung}| < -t_{tabel}$.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, data yang didapat akan diolah dengan model regresi berganda (multiple regression). Metode regresi berganda dapat digunakan untuk memperlihatkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk lebih menjamin kecermatan dalam perhitungan penelitian ini maka akan digunakan alat bantu dengan

program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.00 untuk mengolah data.

Dapat diformulasikan persamaan regresi linear berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.935 + 0,347 X_1 + 0,359 X_2$$

Nilai $a = 8.935$ menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan sendiri bernilai 0 (nol) maka tingkat kinerja Haluan Riau adalah 8.935.

Nilai $b_1 = 0,347$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (X_1) naik 1 % maka variabel kinerja Haluan Riau mengalami peningkatan sebesar 0,347.

Nilai $b_2 = 0,359$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan (X_2) naik 1 % maka variabel kinerja Haluan Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,359.

Uji F (simultan)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan melakukan uji F. Nilai F 14,587 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah Ha diterima. Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa Ha diterima sedangkan Ho ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji T (parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji t.

Terlihat bahwa signifikan pada tabel coefficients didapat nilai sig . 0,000.

Kemudian nilai sig 0,032 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,05 > 0,032$, maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya adalah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$0 < R^2 < 1$ dengan kriteria sebagai berikut :

1. R^2 mendekati 1 artinya semakin besar kemampuan variabel –variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel-variabel terikat (Y).
2. R^2 mendekati 0 artinya semakin kecil kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y).

Dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,252, ini berarti R^2 mendekati 1 artinya semakin besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y) atau dengan kata lain variabel motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja Haluan Riau sebesar 25,2% sedangkan

sisanya faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji f, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru. Variabel kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Haluan Riau di Pekanbaru. Besarnya pengaruh motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,2 % sedangkan sisanya faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Memperbaiki sikap kepemimpinan sangat perlu dilakukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan perusahaan agar terus tetap maju dan menjadi koran kebanggaan Riau.
2. Sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan guna menunjang kelancaran segala urusan dan untuk mengharumkan nama Haluan Riau itu sendiri karena semua karyawannya makmur dan sejahtera.
3. Selain meningkatkan kinerja dan motivasi, keamanan Haluan Riau juga perlu dijaga dan lebih ditingkatkan lagi agar para karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan berbagai aktifitas di Haluan Riau.
4. Bagi setiap karyawan Haluan Riau kedisiplinan harus selalu diterapkan agar dalam melaksanakan apapun tepat

waktu, karena kedisiplinan merupakan kunci dari keberhasilan bagi setiap perusahaan-perusahaan besar di seluruh dunia.

Daftar Pustaka

Amstrong, Michael. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks. Jakarta.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1. Edisi Kedua*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press. Pekanbaru.

Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi, 2007. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti, 2003. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, CV. Andi Offset. Yogyakarta.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar. Jogjakarta.

Sulistiyani dan Anumrosidah, 2003.

Manajemen Sumber Daya Manusia,

Bumi Aksara. Jakarta.

Winardi, 2001. *Motivasi Dan Pemasivasi*

Dalam Manajemen, PT. Raja Grafindo

Persada. Jakarta.