

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POST ENERGY INDONESIA

Sonny Hersona GW

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang 41361

[sonny.hersona@gmail.com](mailto:sonny.hersona@gmail.com)

### ABSTRACK

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu yang terpenting tanpa pemimpin disebuah perusahaan atau lembaga maka perusahaan itu tidak akan berjalan seperti biasanya, semua tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa peran seorang pemimpin.

Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang di perlukan oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang optimal, dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan.

Menurut tujuan penelitian ini merupakan penelitian terapan, dengan metodologi penelitian survey, menurut tingkat eksplansinya di lakukan dengan penelitian asosiatif analisis yang digunakan yaitu data kuantitatif. Dengan menggunakan metode analisis Skala Likert, Rentang Skala, Methods Successive Interval, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas data, Korelasi Product Momen, Path Analyze, dan Hipotesa.

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Karyawan menyatakan setuju dengan kepemimpinan yang dilakukan di PT. Post Energy Indonesia yang berdasarkan hasil rekapitulasi kuisisioner variabel kepemimpinan dengan sub variabel fungsi tugas, fungsi pemeliharaan, intelektual, emosional, dan sosial dengan jumlah nilai rentang skala sebesar **410,8** yaitu berada pada daerah *setuju*.
2. Karyawan juga menyatakan setuju dengan Motivasi yang di berikan PT. Post Energy Indonesia yang berdasarkan hasil rekapitulasi kuisisioner variabel motivasi dengan sub variabel kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan jumlah nilai rentang skala sebesar **411,4** yaitu berada pada daerah *setuju*.
3. Kinerja karyawan menyatakan setuju oleh PT. Post Energy Indonesia berdasarkan hasil rekapitulasi kuisisioner variabel kinerja dengan sub variabel faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor rating pegawai dengan jumlah nilai rentang skala sebesar **408,7** yaitu berada pada daerah *setuju*.
4. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Post Energy Indonesia dengan nilai koefisien determinasi **44,2 %**. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis, bahwa tingkat nyata **1 %** db sebesar **102** sehingga di dapat nilai t tabel **2,639** dan dari perhitungan t hitung didapat nilai **3,011** dengan pengertian bahwa t hitung > t tabel dan ini berarti Ho di tolak dan Ha diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi , dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Stoner (1995), MSDM meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Untuk itu diperlukannya kinerja karyawan yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang di perlukan oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang optimal, dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan. Mahsum (2009 : 25) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Prawirosentono (1999) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika

## KAJIAN TEORI

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti dari manajemen itu sendiri. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Malayu S.P. Hasibuan (2008:2) mengatakan bahwa : Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

### **Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan unsur vital dalam sebuah organisasi, dan dalam setiap kegiatannya pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, hal tersebut terjadi karena para pemimpin membawahi sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencapai tujuan tugas tersebut. Dengan kepemimpinan yang baik, maka peran bawahan akan berjalan dengan baik pula.

### **Motivasi**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk mengerakan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam

organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo,2001).

### **Kinerja**

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah : organisasi apakah jenis organisasi publik, private, sosial maupu jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja.

Mahsum (2009:25) Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian, peneliti membutuhkan data dan informasi data yang lengkap dan tepat. Untuk memperoleh semua itu, peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tujuan penelitiannya, tujuan penelitian ini memfokuskan pada penelitian terapan yang ditujukan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah pada PT. Post Energy Indonesia.
- b. Berdasarkan metode penelitiannya, desain penelitian ini adalah penelitian survey dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuisioner.
- c. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, metode penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan tiga variabel yakni, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja.
- d. Berdasarkan rancangan jenis data dan analisisnya, penelitian ini termasuk analisis data kuantitatif.

### **Varibel Penelitian**

Variable penelitian merupakan konsep utama dari kajian yang diletiti. Untuk lebih jelasnya maka variabel harus disederhanakan dalam sub variabel atau dimensi kajian yang sesuai teori yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya variabel harus dapat diukur dengan indikator-indikator agar dapat teridentifikasi lebih detail sesuai teori dan kajian lapangan.

Adapun uraian yang lebih jelas dapat dilihat dalam table sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian**

Variabel	Subvariabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Fungsi Tugas	1. Menciptakan Kegiatan 2. Memberi Informasi 3. Memberi Pendapat
	Fungsi pemeliharaan	4. Mengkoordinasikan 5. Meringkaskan 6. Menguji kelayakan
	Intelektual	7. Mengevaluasi 8. Memotivasi 9. Menetapkan standar
	Emosional	10. Mengikuti (monitoring) 11. Mengekspresikan perasaan 12. Kemampuan mentolerir situasi
	Sosial	13. Mengakomodasi batin dalam hal kebutuhan dan tugas 14. Mengambil consensus 15. Menciptakan keharmonisan
Motivasi (X2)	Kebutuhan Fisik	1. Pemberian Gaji 2. Tunjangan makan dan minum
	Kebutuhan rasa aman	3. Tunjangan Kesehatan 4. Jaminan tenaga kerja 5. Tunjangan perumahan 6. Tunjangan pensiun
	Kebutuhan Sosial	7. Hubungan dengan rekan kerja 8. Hubungan dengan atasan 9. Kerjasama kelompok
	Kebutuhan penghargaan	10. Pemberian bonus atas produksi
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	11. Pemberian penghargaan 12. Kenaikan gaji atas prestasi kerja 13. Promosi jabatan bagi karyawan berprestasi 14. Kebebasan berpendapat 15. Memberikan penilaian dan kritik
Kinerja Karyawan (Y)	Faktor Kemampuan	1. Pengetahuan 2. Terampil 3. Keahlian
	Faktor Motivasi	4. Sikap 5. Tujuan kerja 6. Prestasi kerja 7. Aktif 8. Keinginan maju
	Faktor Rating Pegawai	9. Kepercayaan 10. Kreatifitas 11. Kemampuan verbal 12. Kepemimpinan 13. Kuantitas kerja 14. Kualitas kerja 15. Keterampilan kerja

Sumber : \* Suharsono (2012)  
 \*\* Anwar Prabu Mangkunegara (2011)  
 \*\*\* Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

### Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung metode tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Populasi
- b. Sampel
- c. Teknik Sampling

### Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

### Pengujian Keabsahan Data

Data yang terkumpul melalui hasil penyebaran kuisioner akan diolah sesuai dengan kebutuhan dan dihitung statistik menggunakan bantuan SPSS.

- a. Uji validitas

Setelah pengujian konstruksi dari ahli dan berdasarkan pengalaman empiris di lapangan selesai, maka diteruskan dengan uji coba instrumen. Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2011:125).

- b. Uji Reliabilitas

Instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel.
- b) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel.
- c) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel.
- d) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel.
- e) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

- c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Pengujian ini juga menggunakan bantuan *software* SPSS. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

d. Transformasi Data

Transformasi data berasal dari kata transform, merubah bentuk data. Merubah bentuk data dari bentuk asli ke bentuk lain tanpa merubah datanya. Pada pendekatan analisis jalur sering digunakan tipe data skal likert. Tipe data tersebut merefleksikan perubahan yang sebelumnya berasal dari suatu konsep yang sudah diubah bentuknya sehingga dapat diukur. Analisis jalur membutuhkan perhitungan matematis didalamnya. Oleh karena itu skala pengukuran data yang dibutuhkan minimal berskala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Metode transformasi data umumnya menggunakan system uji MSI (*method of successive interval*).

**Teknik Analisis Data**

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu suatu metode pengumpulan untuk memperoleh bahan-bahan teoritis yang dapat dijadikan dasar bagi pengkajian masalah. Dalam penelitian ini, peneliti mempelajari teori-teori, buku-buku dan jurnal yang bersangkutan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Untuk menentukan skala prioritas dari setiap variabel yang diukur selanjutnya dihitung skala dari skor yang diukur dengan menggunakan Analisis Rentang Skala (ARS) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skla} = \frac{N(m-1)}{m}$$

Dimana :

N	: Jumlah Sampel
M	: Jumlah Alternatif Jawaban (skor=5)
Nilai terendah	: Skor terendah X jumlah sampel
Nilai tertinggi	: skor tertinggi X Jumlah sampel

b. Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan atau pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Post energy. Dengan menggunakan metode ini dapat diketahui seberapa besar dampak variabel independent mempengaruhi variabel dependent.

Analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan Path Analysis. Sebelum menganalisis korelasi sebaiknya menganalisis transformasi data dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) dan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Service Softition*).

c. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangka variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dibantu dengan penggunaan SPSS. Model path analysis yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yakni 2 (dua) variabel eksogen yaitu kepemimpinan dan motivasi, dan 1 (satu) variabel endogen yaitu variable kinerja. Disamping pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan epsilon juga memiliki hubungan korelatif, yakni hubungan antara kedua variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen. Untuk besarnya pengaruh langsung dinyatakan oleh koefisien jalur (*path coefficient*) dilambangkan dengan "P" dan besarnya keeratan hubungan antar variabel dinyatakan oleh koefisien korelasi (r).

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik).

1. Korelasi Kepemimpinan dengan Motivasi  
 $H_0 : r_{x_1 x_2} = 0$  Tidak terdapat korelasi antara Kepemimpinan dengan Motivasi.  
 $H_1 : r_{x_1 x_2} \neq 0$  Terdapat korelasi antara Kepemimpinan dengan Motivasi.
2. Pengujian Secara Parsial  
 $H_0 : r_{yx_1}, r_{yx_2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh parsial antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.  
 $H_0 : r_{yx_1}, r_{yx_2} \neq 0$  Terdapat pengaruh parsial antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
3. Pengujian Secara simultan (bersama-sama)  
 $H_0 : r_{x_1 y}, r_{yx_2}, r_{y_2 x_1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.  
 $H_0 : r_{x_1 y}, r_{yx_2}, r_{y_2 x_1} \neq 0$  Terdapat pengaruh simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

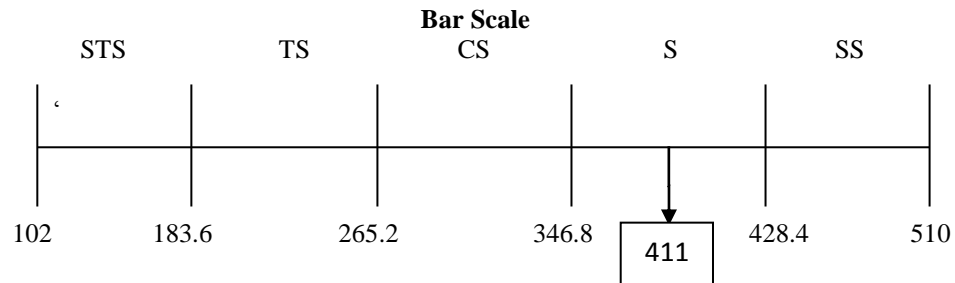
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan

**Tabel 4.1**  
**Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan PT. Post Energy Indonesia (X<sub>1</sub>)**

No.	Indikator	Nilai Rentang Skala	Pendapat
1	Menciptakan Kegiatan	421	Setuju
2	Memberi Informasi	401	Setuju
3	Memberi Pendapat	405	Setuju
4	Mengkoordinasikan	423	Setuju
5	Meringkaskan	405	Setuju
6	Menguji kelayakan	425	Setuju
7	Mengevaluasi	405	Setuju
8	Memotivasi	402	Setuju
9	Menetapkan standar	414	Setuju
10	Mengikuti (monitoring)	410	Setuju
11	Mengekspresikan Perasaan	409	Setuju
12	Kemampuan mentolerir situasi	403	Setuju
13	Mengakomodasi batin dalam hal kebutuhan dan tugas	388	Setuju
14	Mengambil Consensus	426	Setuju
15	Menciptakan Keharmonisan	425	Setuju
<b>Total Rentang Skala</b>		<b>6.162</b>	
<b>Jumlah Rata-rata Skor</b>		<b>411</b>	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, menunjukan bahwa dari 15 pertanyaan untuk Kepemimpinan PT. Post Energy Indonesia dengan total renang skala 6.162 dan nilai rata- rata 411 berada pada daerah setuju Artinya, karyawan PT. Post Energy Indonesia menyatakan setuju dengan Kepemimpinan yang dilakukan PT. Post Energy Indonesia.



**Gambar 4.1**  
**Bar Scale Mengenai Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**  
Sumber :Peneliti (data diolahdarihasilkuisisioner)

Dari gambar di atas, didapat nilai jumlah keseluruhan mengenai variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 411, berada pada kriteria setuju, artinya tanggapan responden setuju bahwa Kepemimpinan di PT. Post Energy Indonesia sudah baik.

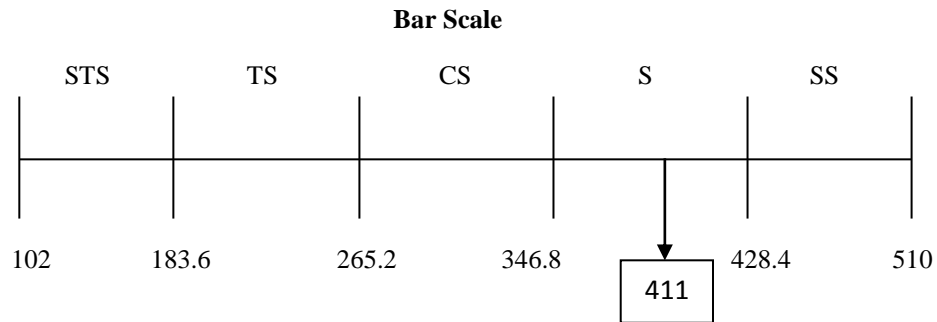
#### Rekapitulasi Variabel Motivasi

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Variabel Motivasi PT. Post Energy Indonesia (X<sub>2</sub>)**

No.	Indikator	Nilai Rentang Skala	Pendapat
1	Pemberian Gaji	407	Setuju
2	Tunjangan Makan dan Minum	402	Setuju
3	Tunjangan Kesehatan	418	Setuju
4	Jaminan Tenaga Kerja	407	Setuju
5	Tunjangan Perumahan	428	Setuju
6	Tunjangan Pensiun	424	Setuju
7	Hubungan Dengan Rekan Kerja	397	Setuju
8	Hubungan Dengan Atasan	410	Setuju
9	Kerjasama Kelompok	413	Setuju
10	Pemberian Bonus Atas Produksi	411	Setuju
11	Pemberian Penghargaan	398	Setuju
12	Kenaikan Gaji Atas Prestasi Kerja	409	Setuju
13	Promosi Jabatan Bagi Karyawan Berprestasi	405	Setuju
14	Kebebasan Berpendapat	420	Setuju
15	Memberikan Penilaian dan Kritik	422	Setuju
<b>Total Rentang Skala</b>		<b>6.171</b>	
<b>Jumlah Rata-rata Skor</b>		<b>411</b>	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, menunjukan bahwa dari 15 pertanyaan untuk Motivasi PT. Post Energy Indonesia dengan total rentang skala 6.171 dan nilai rata-rata 411 berada pada daerah setuju . Artinya, karyawan PT. Post Energy Indonesia menyatakan setuju dengan Motivasi yang dilakukan PT. Post Energy Indonesia.





**Gambar 4.2**  
**Bar Scale Mengenai Motivasi (X2)**  
*Sumber :Peneliti (data diolah dari hasil kuisisioner)*

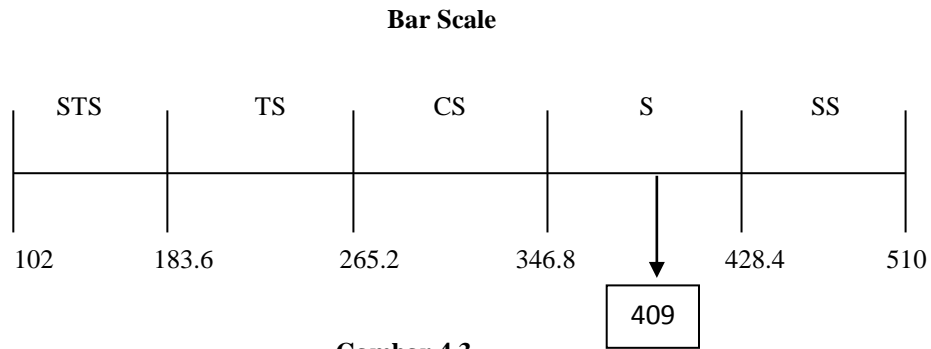
Dari gambar di atas, didapat nilai jumlah keseluruhan mengenai variabel Motivasi (X2) yaitu sebesar 411, berada pada kriteria setuju, artinya tanggapan responden setuju bahwa motivasi di PT. Post Energy Indonesia sudah baik.

#### Rekapitulasi Variabel Kinerja

**Tabel 4.3**  
**Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan PT. Post Energy Indonesia (Y)**

No.	Indikator	Nilai Rentang Skala	Pendapat
1	Pengetahuan	414	Setuju
2	Terampil	394	Setuju
3	Keahlian	421	Setuju
4	Sikap	410	Setuju
5	Tujuan Kerja	409	Setuju
6	Prestasi Kerja	420	Setuju
7	Aktif	413	Setuju
8	Keinginan Maju	419	Setuju
9	Kepercayaan	411	Setuju
10	Kreatifitas	400	Setuju
11	Kemampuan Verbal	409	Setuju
12	Kepemimpinan	407	Setuju
13	Kuantitas Kerja	398	Setuju
14	Kualitas Kerja	397	Setuju
15	Keterampilan Kerja	409	Setuju
<b>Total Rentang Skala</b>		<b>6.131</b>	
<b>Jumlah Rata-rata Skor</b>		<b>409</b>	<b>Setuju</b>

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan untuk Kinerja Karyawan PT. Post Energy Indonesia dengan total rentan skala 6.131 dan nilai rata-rata 409 berada pada daerah setuju . Artinya, karyawan PT. Post Energy Indonesia menyatakan setuju dengan Kinerja Karyawan yang dilakukan PT. Post Energy Indonesia.



**Gambar 4.3**  
**Bar Scale Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**  
*Sumber :Peneliti (data diolah dari hasil kuisisioner)*

Dari gambar di atas, didapat nilai jumlah keseluruhan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 409, berada pada kriteria setuju, artinya tanggapan responden setuju bahwa Kinerja Karyawan di PT. Post Energy Indonesia sudah baik.

**Transformasi Data**

- a. Besaran Hubungan Antara Variabel Bebas

**Tabel 4.4**  
**Tabel Korelasi**

**Correlations**

		Kepemimpinan	Motivasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,278**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	102	102
Motivasi	Pearson Correlation	,278**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,278.

- b. Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 15.0, diperoleh koefisien jalur untuk setiap Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Tabel Koefisien**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,695	4,149		4,024	,000
	Kepemimpinan	,274	,069	,310	3,959	,000
	Motivasi	,461	,071	,508	6,488	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

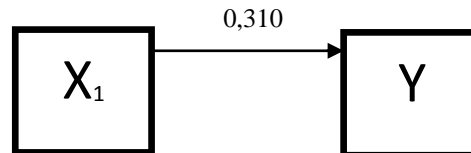
Sumber :Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.5 diatas menunjukkan koefisien jalur antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Jalur variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan tabel 4.102, koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,310. Sehingga di peroleh persamaan  $Y=0,310 X_1$ .

Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  dapat digambarkan seperti di bawah ini:



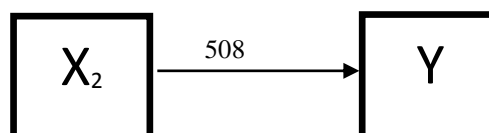
**Gambar 4.4**

**Pengaruh Parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

2. Koefisien Jalur variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan tabel 4.102, koefisien jalur untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,508 sehingga diperoleh persamaan  $Y=0,508 X_2$ .

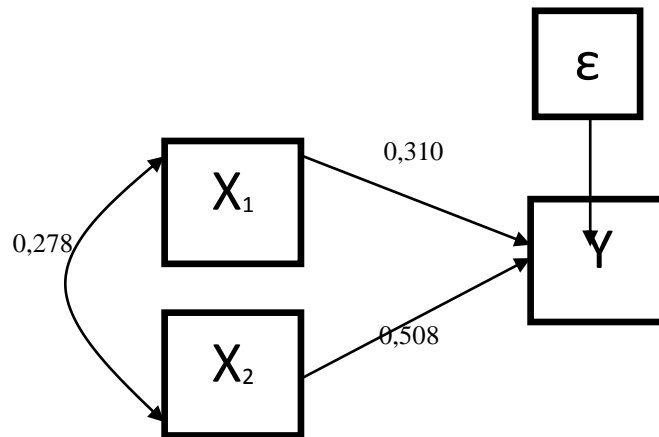
Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan seperti dibawah ini:



**Gambar 4.5**

**Pengaruh Parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 4.6

**Pengaruh Langsung dan tidak langsung Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan gambar 4.54 menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Kepemimpinan 0,310 lebih rendah dari variabel Motivasi 0,508, artinya Motivasi ( $X_2$ ) lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dibandingkan dengan Kepemimpinan ( $X_1$ ). Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,310 X_1 + 0,508 X_2$$

Keterangan

- $X_1$  = Kepemimpinan
- $X_2$  = Motivasi
- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $\epsilon$  = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi  $Y$

3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel 4.103 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kepemimpinan	Pengaruh Langsung ke $Y$	$0,310^2$	0,096
	Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ ke $Y$	$0,310 \times 0,508 \times 0,278$	0,044
Jumlah			0,14

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,14 atau sebesar 14 %, yang artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja rendah.

4. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh langsung atau tidak langsung Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.104 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi	Pengaruh Langsung ke Y	0,508 <sup>2</sup>	0,258
	Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ ke Y	0,508 x 0,310 x 0,278	0,044
Jumlah			0,302

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,302 atau sebesar 30,2 %.

5. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.71 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			$X_1$	$X_2$	
Kepemimpinan	0,310	0,096	-----	0,044	0,14
Motivasi	0,508	0,258	0,044	-----	0,302
<b>Total Pengaruh</b>					0,442
<b>Pengaruh Variabel Lain</b>					0,558

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa total pengaruh yang disebabkan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,442 atau 44,2 % adapun pengaruh variabel lain diluar model adalah sebesar 0,558 atau 55,8%.

**Tabel 4.9**  
**Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,442	,430	5,26865

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,442 berarti 44,2 % variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), atau dapat diartikan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,2 % sedangkan sisanya 55,8 % Merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis

- a. Hipotesis Pengaruh secara Parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.10**  
**Pengaruh Parsial**  
**Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Structural	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$py_{x_1}$	0,000	0,01	3,959	2,639	$H_0$ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,01) dan  $t_{hitung}$  (3,959) >  $t_{tabel}$  (2,639) maka  $H_0$ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Hipotesis Secara Parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.11**  
**Pengaruh Parsial**  
**Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Structural	Sig.	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
$Py_{x_2}$	0,000	0,01	6,488	2,639	$H_0$ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,01) dan  $t_{hitung}$  (6,488) >  $t_{tabel}$  (2,639) maka  $H_0$ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Hipotesis Pengaruh Variabel secara Simultan

**Tabel 4.12**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2168,591	2	1084,296	39,061	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2748,112	99	27,759		
	Total	4916,703	101			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa  $f_{hitung} = 39,061$  dan sig. 0,000. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperlihatkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Pengaruh Simultan Kepemimpinan( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Structural	Sig.	$\alpha$	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Kesimpulan
$Py_{X_1 X_2}$	0,000	0,01	39,061	3,09	$H_0$ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,01) dan  $f_{hitung}(39,061) > f_{tabel}$  (3,09) maka  $H_0$ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada PT. Post Energy Indonesia, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di PT. Post Energy Indonesia sudah baik hal ini terlihat dari hasil dengan rata-rata skor 411 yang berada pada kriteria setuju, di mana hasil analisis data yang diperoleh rekapitulasi variabel Kepemimpinan dengan sub variabel Fungsi tugas yang meliputi indikator menciptakan kegiatan, memberi informasi, memberi pendapat, sub variabel fungsi pemeliharaan yang meliputi indikator Mengkoordinasikan, Meringkaskan, Menguji kelayakan, sub variabel intelektual meliputi indikator Mengevaluasi, Memotivasi, Menetapkan standar, sub variabel emosional meliputi indikator Mengikuti (monitoring), Mengekspresikan Perasaan, Kemampuan mentolerir situasi, dan sub variabel sosial liputi indikator Mengakomodasi batin dalam hal kebutuhan dan tugas, Mengambil Consensus, dan Menciptakan Keharmonisan. Skor tertinggi dalam variabel ini adalah 426 yaitu pada indikator menambil consesus atau suatu pekerjaan. Sedangkan skor terkecil dalam variabel ini adalah 388 yaitu pada indikator mengakomodasi batin dalam hal kebutuhan dan tugas.
2. Motivasi Karyawan PT. Post Energy Indonesia sudah baik/tinggi hal ini terlihat dari hasil dengan rata-rata skor 411 yang berada pada kriteria setuju, di mana rekapitulasi variabel Motivasi dengan sub variabel kebutuhan fisik yang meliputi indikator Pemberian Gaji, Tunjangan Makan dan Minum, sub variabel kebutuhan rasa aman meliputi indikator Tunjangan Kesehatan, Jaminan Tenaga Kerja, Tunjangan

Perumahan, Tunjangan Pensiun, sub variabel kebutuhan sosial yang meliputi indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan, Kerjasama Kelompok, sub variabel kebutuhan penghargaan meliputi indikator Pemberian Bonus Atas Produksi, sub variabel kebutuhan aktualisasi diri meliputi indikator Pemberian Penghargaan, Kenaikan Gaji Atas Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Bagi Karyawan Berprestasi, Kebebasan Berpendapat, dan Memberikan Penilaian dan Kritik. Skor tertinggi dalam variabel ini adalah 428 yaitu pada indikator tunjangan perumahan. Sedangkan skor terkecil dalam variabel ini adalah 397 yaitu pada indikator hubungan dengan rekan kerja.

3. Kinerja di PT. Post Energy Indonesia sudah baik hal ini terlihat dari hasil dengan rata-rata skor 409 yang berada pada kriteria setuju, dimana rekapitulasi variabel kinerja dengan sub variabel faktor kemampuan meliputi indikator Pengetahuan, Terampil, Keahlian, sub variabel faktor motivasi meliputi indikator Sikap, Tujuan Kerja, Prestasi Kerja, Aktif, Keinginan Maju, dan sub variabel faktor rating pegawai meliputi indikator Kepercayaan, Kreatifitas, Kemampuan Verbal, Kepemimpinan, Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Keterampilan. Skor tertinggi dalam variabel ini adalah 421 yaitu pada indikator keahlian. Sedangkan skor terkecil dalam variabel ini adalah 394 yaitu pada indikator terampil.
4. Terdapat hubungan atau korelasi antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,278 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.
5. Terdapat pengaruh parsial Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dimana Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif sebesar 0,310 atau sebesar 31 %. Demikian juga dengan Motivasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,508 atau sebesar 50,8 %.
6. Terdapat pengaruh secara simultan yang cukup signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien determinasi sebesar 0,442 atau sebesar 44,2%, dan sedangkan sisanya 55,8 % merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

## **Saran**

### **a. Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dan dalam kesempatan ini penulis akan sedikit memberikan beberapa saran, diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Post Energy Indonesia yang sifatnya untuk kemajuan perusahaan tersebut :

1. Sekali pun kepemimpinan di PT. Post Energy Indonesia sudah baik, tetapi PT. Post Energy Indonesia perlu di tingkatkan empatinya kepada karyawan, agar perusahaan tahu akan kebutuhan dan tugas karyawan atas kondisi batin karyawan, salah satunya dengan melakukan siraman rohani.
2. Sekali pun motivasi di PT. Post Energy sudah tinggi, tetapi PT. Post Energy Indonesia perlu melakukan kegiatan yang akan menambah harmonis dengan mengadakan family gathering atau dengan mengadakan pertandingan-pertandingan antar divisi.
3. Sekali pun kinerja di PT. Post Energy Indonesia sudah baik, tetapi PT. Post Energy Indonesia perlu meningkatkan keterampilan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, dan melakukan seminar yang berada di luar perusahaan.

### **b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



### Daftar Pustaka

- Djarmiko, Yayat Hayati, 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hasibuan S.P Malayu, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi Uha, Ismail, 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- P Darsono, 2010. *Budaya Organisasi : Kajian Tentang Organisasi, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Sembiring Masana, 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung : Fokus Media
- Suharsono, 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya (PUAJ)
- Sutrisno Edi, 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Predana Media Group
- Thoha Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers
- Torang Syamsir, 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Yani, Asep Tapip, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Humaniora
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/>