

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORKLOAD ON WORK MOTIVATION IN INCREASING
EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. PRAKARSA PRAMANDITA**

Vinda Sulvitri dan Sri Indarti Dan Samsir

Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru Riau, 28293

ABSTRACT

This study aimed to examine and analyze the impact of leadership dan workload on performance with work motivation as intervening variable. The study was conducted in PT. Prakarsa Pramandita, Duri Area. The data used consist of primary and secondary data. Data were collected by using questionnaires that given to 106 employees of PT. Prakarsa Pramandita that used Census Sample. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and the research hyphotheses by using relevant statistical tests. Variables used are leadership and workload as independent variable, performance as dependent variable and work motivation to intervening or mediation variable. Analyzer used is path analysis by using program of SPSS 21 for windows. The results of this study conclude that leadership has a direct influence significantly on performance, the workload directly influence significantly to performance and work motivation have a significant effect on performance. Indirectly, work motivation has positive mediation role on the influence of leadership on performance and work motivation has a positive mediation role on the influence of workload on performance. The improvement of leadership effectiveness and workload are recommended in order to optimize employee performance and work motivation. This study provided some guidelines to help PT. Prakarsa Pramandita understand how to improve employees performance. This study demonstrates the importance of leadership and workload with work motivation support to improve employee performance. It shows to a highly quality of leadership and workload that compatible with employee ability will improve employee performance as the absenteeism rate decreases and employee motivation increases.

Keywords: Leadership, Workload, Work Motivation, and Performance

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PRAKARSA PRAMANDITA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh dari kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini dilakukan pada PT. Prakarsa Pramandita Area Duri. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 106 karyawan PT. Prakarsa Pramandita yang menggunakan sampel sensus. Metode analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik dari responden dan hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistic yang berhubungan. Variabel-variabel yang digunakan adalah kepemimpinan dan beban kerja sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, dan motivasi kerja sebagai variabel perantara atau mediasi. *Path analysis* dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 untuk windows. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, beban kerja secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung, motivasi kerja memiliki peran positif sebagai mediator untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki peran positif sebagai mediator untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Peningkatan dalam efektivitas kepemimpinan dan beban kerja sangat disarankan guna mengoptimalkan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Penelitian ini memberikan beberapa pedoman untuk membantu PT. Prakarsa Pramandita dalam memahami peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan pentingnya kepemimpinan dan beban kerja serta motivasi kerja dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkualitas dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan menurunnya tingkat ketidakhadiran dan meningkatnya motivasi karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin pesat, semua perusahaan dituntut mampu bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tak terkecuali perusahaan yang bergerak dibidang eksplorasi minyak. Mereka dituntut untuk tidak hanya dapat mengadakan inovasi bisnis tetapi juga dapat membentuk karyawannya lebih termotivasi dan handal dalam mengerjakan tugasnya dengan baik untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada mitra kerja. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dan berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan tersebut seperti masalah kepemimpinan, motivasi serta beban kerja karyawan. Hal ini dapat sejalan dengan upaya meningkatkan kinerja maupun produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

PT. Prakarsa Pramandita merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa eksplorasi dan produksi minyak bumi yang mempunyai visi menjadi perusahaan yang terdepan dalam memberikan fasilitas terbaik dengan integritas yang tinggi yang memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia terpadu di bidang minyak dan gas bumi. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan masih ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal seperti adanya indikasi penurunan kinerja dan rendahnya motivasi karyawan. Hal ini terlihat dari pencapaian target individu dan unit kerja serta kualitas dan kuantitas yang menurun dalam dua tahun terakhir. Selain itu, diduga jumlah karyawan yang kurang akibat banyaknya jumlah karyawan yang absen mengakibatkan keterlambatan proses penyelesaian pekerjaan. Akibatnya pimpinan menepatkan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan risiko tidak sesuai dengan keahliannya. Pemimpin diduga masih belum dapat memberikan solusi yang baik dalam pemecahan masalah yang dihadapi karyawan serta kurangnya arahan dari pemimpin dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab dari karyawan sehingga karyawan bersikap kurang semangat dalam mengerjakan tugas. Hal ini dijelaskan oleh Himawati (2014) bahwa gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan, dimana pola dan tindakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Selain kinerja karyawan, motivasi kerja perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja agar mampu meningkatkan kinerja. Hal ini terlihat dari teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard dalam Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Namun, permasalahan yang diamati di PT. Prakarsa Pramandita yaitu masih rendahnya motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Adanya peningkatan absensi karyawan terdapat indikasi masih rendahnya sistem pengaturan kedisiplinan karyawan. Salah satunya yaitu pengawasan dari pimpinan untuk menegakkan peraturan perusahaan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum memberikan efek jera dimana dari data mengindikasikan bahwa terjadi penurunan motivasi kerja. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Pramandita". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita? (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita? (3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita? (4) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita? (5) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita?

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan serta kemampuan mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Gibson (2009) kinerja dinyatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang ditetapkan tercapai. Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Adapun kinerja menurut Wibowo (2007) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dikemukakan Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007), yaitu tingkat keterampilan, motivasi, Motivasi Kerja, dukungan pemimpin, dukungan rekan kerja, sistem kerja dan fasilitas, dan tingkat tekanan kerja

Menurut Keban dikutip oleh Nazaruddin (2012), indikator kinerja karyawan terdiri dari empat, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama.

Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya, supaya manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Robbins (2008: 222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Hasibuan (2012) mengartikan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi dalam diri setiap manusia tidak sama, hal ini dapat dilihat pada tujuan yang ingin dicapai dimana orang dapat dikatakan memiliki motivasi jika orang tersebut menunjukkan adanya kebutuhan psikologi yang besar untuk bergaul dimana mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja jika diberi kesempatan untuk bergaul, kebutuhan yang besar untuk bersaing dan menerima tantangan sehingga seorang akan merasa terlibat langsung dengan pekerjaannya artinya seseorang akan memiliki motivasi tinggi apabila orang tersebut memiliki tanggung jawab.

Menurut Steinberg dalam Marwansyah (2014) indikator motivasi kerja, antara lain pengawasan, hubungan kerja, kondisi kerja, keberhasilan, dan tanggung jawab.

Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan adanya keterlibatan pemimpin maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih optimal. House dalam Yukl (2009) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kemudian menurut Sulistyani (2011) bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Pemimpin memiliki peran sangat strategis, karena pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kepemimpinan tetap relevan untuk dikaji sebagai upaya peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Nazaruddin (2012) terdapat indikator mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu kemampuan motivasi, tanggung jawab, kemampuan memahami kebutuhan orang lain, dan kemampuan menghadapi masalah.

Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Menurut Menpan dalam Dhanis (2010) menyatakan pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, Munandar (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diterima karyawan yang telah ditentukan dan diselesaikan dalam waktu tertentu.

Adapun indikator beban kerja menurut Simamora (2008), antara lain jumlah kerja efektif, daftar susunan pekerjaan, waktu standar, dan limpahan pekerjaan.

Kerangka Teori

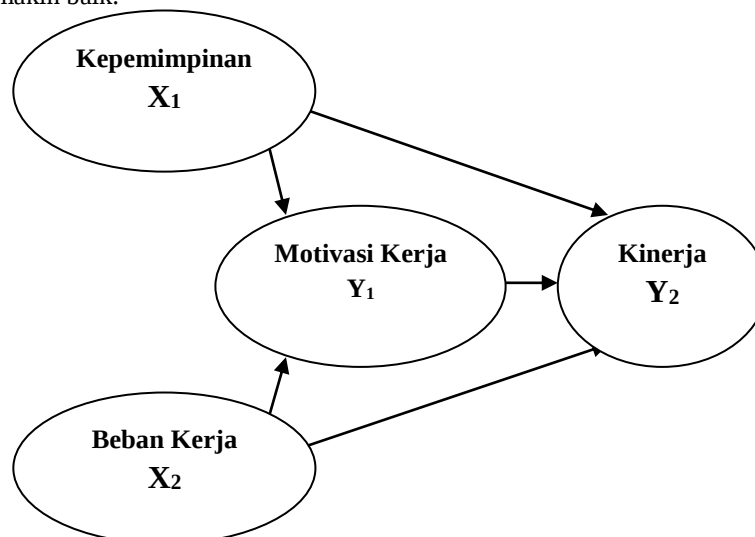
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2011) yaitu kepemimpinan sangat menentukan kinerja karyawan dalam rangka memimpin aktivitas-aktivitas dengan upaya penggunaan pengaruh yang bukan pemaksaan untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi. Pemimpin berfungsi sebagai motor penggerak dari kinerja karyawan. Dengan demikian sangat diharapkan pemimpin dapat memimpin secara arif dan bijaksana sehingga segala tindakan dan upaya dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang

dihadapi individu tersebut. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan motivasi kerja dari diri karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Triastuti (2016) Motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan daya dorong untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal.

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Dalam pengelolaan karyawannya, pimpinan harus memahami bagaimana kondisi karyawannya dalam bekerja, serta pembagian tugas pekerjaan untuk karyawannya sesuai dengan kemampuan dan posisi atau jabatan karyawan.

Menurut Ilyas dalam Nurhayana (2014) bahwa salah satu faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan adalah beratnya beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Apabila pemberian beban kerja diberikan pada setiap karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuannya, maka akan menimbulkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baikartinya bahwa semakin baik bebankerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.



Sumber: Triastuti (2016); Nurhayana (2014); Hamzah (2014)

Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta konsep teori yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik suatu hipotesis yaitu: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita. (2) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita. (3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita. (4) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita. (5) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Pramandita.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat dibuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1\varepsilon_1}$$

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2\varepsilon_2}$$

Dimana :

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Beban Kerja

Y₁ : Motivasi Kerja

Y₂ : Kinerja

ρ : Koefisien Korelasi

Adapun definisi dan indikator untuk variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut: (1) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Karyawan PT. Prakarsa Pramandita dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Prakarsa Pramandita (Vinda Sulvitri dan Sri Indarti Dan Samsir)

(Sumber: Mangkunegara, 2009). Adapun indikatornya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama. (2) Motivasi Kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang karyawan PT. Prakarsa Pramandita untuk mencapai tujuannya. (Sumber: Robbins, 2008). Adapun indikatornya, adalah pengawasan, hubungan kerja, kondisi kerja, keberhasilan, dan tanggung jawab. (3) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan PT. Prakarsa Pramandita. (Sumber: Sulistyani, 2011). Adapun indikatornya, yaitu kemampuan dalam memotivasi, tanggung jawab, kemampuan memahami kebutuhan orang lain, dan kemampuan menghadapi masalah. (4) Beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk PT. Prakarsa Pramandita diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Sumber: Munandar, 2011:385) Adapun indikatornya, sebagai berikut jumlah kerja efektif, daftar susunan kerja, waktu standar, dan limpahan pekerjaan.

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,1909$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Hasil pengujian didapatkan hasil uji reabilitas dari tiap-tiap variabel adalah : variabel kinerja 0,849, motivasi kerja 0,918, kepemimpinan 0,932 dan beban kerja 0,842 yang semuanya menunjukkan berada diatas 0,6. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dari masing-masing variabel adalah valid atau reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS 21.0 membuktikan bahwa nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari *alpha* sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data diatas memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil output SPSS 21.0, untuk struktur pertama maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y_1.x_1}K_e + \rho_{y_1.x_2}K_k + e_1$$

$$\text{Motivasi} = 0,309 \text{ Kepemimpinan} + 0,378 \text{ Beban kerja} + 0,653$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Koefisien regresi variabel kepemimpinan ($\rho_{y_1.x_1}$) terhadap motivasi kerja sebesar 0,309. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,309 dengan asumsi variabel lain tetap. (2) Koefisien regresi variabel beban kerja ($\rho_{y_1.x_2}$) terhadap motivasi kerja sebesar 0,378. Artinya adalah setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,378 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil output SPSS 21.0, untuk struktur kedua maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{y_2.x_1}K_e + \rho_{y_2.x_2}K_k + \rho_{y_2.y_1}K_o + e_2$$

$$\text{Kinerja} = 0,304 \text{ Kepemimpinan} + 0,357 \text{ Beban kerja} + 0,284 \text{ Motivasi kerja} + 0,402$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Koefisien regresi variabel kepemimpinan ($\rho_{y_2.x_1}$) terhadap kinerja sebesar 0,304. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,304 dengan asumsi variabel lain tetap. (2) Koefisien regresi variabel beban kerja ($\rho_{y_2.x_2}$) terhadap kinerja sebesar 0,357. Artinya adalah setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,357 dengan asumsi variabel lain tetap. (3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja ($\rho_{y_2.y_1}$) terhadap kinerja sebesar 0,284. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,284 dengan asumsi variabel lain tetap.

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Langsung terhadap Kinerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Prakarsa Pramandita. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita. Kinerja karyawan merupakan cermin dari profesionalitas karyawan dalam bekerja, kinerja akan terjaga jika adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pemberian contoh dari pimpinan. Jadi kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Prakarsa Pramandita akan memberikan dampak dan mempunyai pengaruh yang positif dalam mengubah, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian hasil yang optimal. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Langsung terhadap Kinerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Prakarsa Pramandita. Dapat diartikan bahwa apabila karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang tepat maka akan menjadikan karyawan senang dalam bekerja serta memiliki kelompok kerja yang mampu bekerja sama dengan baik sehingga dapat meringankan tekanan pekerjaan yang ada maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak serta jumlah anggota tim kerja yang tidak sesuai dengan beban yang diterima oleh masing-masing karyawan. Sesungguhnya pemberian beban kerja menjadi tugas dan kebijakan dari lembaga yang diberikan pada setiap karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Dapat diartikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Langsung terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Prakarsa Pramandita. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita. Dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh tinggi atau rendahnya motivasi kerja organisasi yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan giat agar mampu mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pemenuhan akan kebutuhan karyawan sendiri dan permintaan organisasi. Setiap manusia memiliki motivasi yang berbeda-beda yang dapat dilihat pada tujuan yang ingin dicapai. Hal ini merupakan salah satu tugas utama pimpinan dalam memotivasi para karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Pimpinan yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para karyawannya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban PT. Prakarsa Pramandita yang lebih baik. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”

Pengaruh Kepemimpinan secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,309 sedangkan koefisien jalur untuk Motivasi Kerja terhadap kinerja sebesar 0,284. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,087 sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,304.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja. Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau *intervening* dalam sebuah model. Hasil pengujian sobel untuk mendeteksi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja adalah t hitung = 2,961 lebih besar dari pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh memediasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.

Pengaruh Beban Kerja secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Koefisien jalur untuk variabel beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,378 sedangkan koefisien jalur untuk motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,284. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,107 sedangkan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,357.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat secara tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Mendeteksi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menggunakan uji sobel. Dari hasil pengujian didapatkan nilai t hitung = 2,63 lebih besar dari pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh memediasi variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.

Kontribusi Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 34,7%,

Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Prakarsa Pramandita (Vinda Sulvitri dan Sri Indarti Dan Samsir)

sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 59,8%, sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 di atas maka dapat diketahui ketepatan model *path* dalam penelitian ini sebesar 0,74. Artinya adalah bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 74% dan sisanya sebesar 26 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita. (2) Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita. (3) Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita. (4) Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Prakarsa Pramandita. (5) Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. Prakarsa Pramandita.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak PT. Prakarsa Pramandita yaitu sebagai berikut: (1) Untuk pihak manajemen perusahaan lebih memperhatikan kualitas pimpinan di lapangan agar mampu menumbuhkan semangat karyawan. Sikap yang dilakukan seperti memberikan pelatihan khusus kepada pemimpin seperti *leadership skills*, manajemen karyawan dan lainnya, pimpinan mampu mendampingi karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dengan memotivasi dan memberi solusi yang terbaik. (2) Untuk pihak pimpinan agar memperhatikan tingkat beban kerja yang diterima karyawan dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan, memberikan pelatihan yang sesuai dengan keahlian karyawan, serta memberikan penugasan karyawan yang lembur yang merata dan masih dalam tingkat kewajaran. (3) Untuk pimpinan agar lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan arahan berupa tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dengan baik, serta hukuman yang sesuai dengan tingkat pelanggaran peraturan tanpa memandang latar belakang maupun hubungan dengan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Medical Representatif Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muara Kudus. Vol.1 Desember p. 15 - 23
- Gibson, Et Al. 2009. *Organisasi Edisi Ke Lima*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, Nur. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. INKUD AGRITAMA*. Tesis. Pekanbaru. Program Pascasarjana Universitas Riau
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Himawati, Nining Ratna. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Universitas Jember*. Tesis. Jember: Program Pascasarjana Universitas Jember
- Kurniawan, Agung. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, S. Ashar. 2011. *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Nazaruddin (2012) *Pengaruh beban kerja, pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Operasi Bersama (BOB) PT. Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu*. Tesis. Pekanbaru: Program Pascasarjana Universitas Riau
- Nurhayana. 2014. *Pengaruh Beban kerja dan Pelatihan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada di Tembilahan*. Tesis. Pekanbaru. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Riau

- Rivai, Vethzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP., Coulter, M. 2010. *Manajemen. Edisi 10, Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Trihastuti, Endang. 2016. *Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*. Jurnal INJEC Vol. 1 No. 1 Juni 2016, P : 90-95
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yukl, Gary. 2009. *Manajemen dalam Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Indeks.