

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SCM)
PT.CHEVRON PACIFIC INDONESIA RUMBAI**

Tambar Malum, Susi Hendriani dan Yusni Maulida

Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Riau
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai. Sebagai variabel independen adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui analisis Regresi Berganda. Metode penelitian menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi sebanyak 45 pegawai Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai dijadikan sebagai sampel dan sekaligus sebagai responden penelitian. Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji validitas dan realibilitas terhadap data primer hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS versi 21.0. persamaan regresi kemudian diuji dengan analisis asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorlasi. Analisis pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dilakukan dengan analisis pengujian secara parsial, pengujian secara simultan dan koefisien determinan (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Seperti telah kita ketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Di lain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2008), serta Chen dan Silverthorne (2005), dimana pada penelitian tersebut variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada departemen Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai, dan ini merupakan pengembangan terhadap penelitian sebelumnya.

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai ketentuan yang berlaku suatu kelompok kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/penampilan kerja (Sudarmayanti, 2001). Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sementara F.C. Gomes (2003) memberikan pengertian kinerja adalah catatan outcome yang diberikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Menurut Veizal Rivai (2005) mengemukakan kinerja adalah : “ hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan , seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Isyandi (2004) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada cirri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, penentuan atas gaya kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku dari pemimpin ketika pemimpin berhubungan dengan pengikutnya. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Individu dapat memandang pemimpin efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang didapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menurut Zainun (2009) merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2009) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Setiap organisasi memang terdapat pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos serta praktik-praktik yang telah berkembang tetapi tidaklah tertulis secara formalisasi, namun pada dasarnya mewarnai dan mempengaruhi aktivitas dan sebuah organisasi. Sehingga hal ini menunjukkan ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai upaya penyelesaian masalah.

Hal ini seperti yang dikatakan oleh Peter F. Druicker dalam Tika (2006) yang menyatakan, bahwa “*Organizational Culture is the body of solutions external and internal problems that has morked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way perceive, think about, and feel in relation, to those problems*”. Dapat dipahami definisi di atas bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahi, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan ataupun berhubungan satu sama lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. *Data primer* diperoleh dari hasil penelitian secara empiris melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan dan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan.

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. *Data sekunder* diperoleh dari hasil literature buku-buku, makalah, jurnal, laporan-laporan yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini, juga yang diperoleh dari situs internet.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana teknik ini mensyaratkan seluruh karyawan Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai dijadikan sebagai responden penelitian. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Perusahaan, total karyawan Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai saat ini adalah 39 orang, yang dijadikan responden adalah sebanyak 34 responden karena 5 orang tidak bisa dijadikan responden karena merupakan unsur pimpinan sebagai pihak yang menilai kinerja bawahannya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Survei Melalui Kuesioner
- b. Wawancara Mendalam
- c. Observasi
- d. Studi Kepustakaan

Berbagai bahan kepustakaan diperoleh dan dikumpulkan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku, tesis, laporan, dan dokumen instansi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Pengujian Validitas dan Realibilitas

Sebelum kuesioner disebarakan kepada seluruh responden, dilakukan uji coba kuesioner dengan menyebarkan kusioner kepada 15 responden, dipilih sejumlah 15 responden dengan alasan bahwa jumlah tersebut cukup mewakili seluruh responden yang akan dituju.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan daam kuisisioner yang dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2009 : 45). Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkap. Teknik validitas yang digunakan adalah korelasi pearson product moment. Angka yang dipergunakan sebagai pembanding untuk melihat valid tidaknya suatu indikator adalah dengan membandingkan nilai koefisien validitas dengan titik kritis 0,3. Apabila nilai koefisien validitas > 0,3 maka indikator dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indicator dari variabel konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.pada penelitian ini reliabiitas diukur dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja, pengukurannya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,6 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Teknik reliabilitas yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang terkait dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21.0 (Statistical Product and Service Solution). Pengujian yang akan dilakukan, antara lain :

Analisa regresi linear berganda

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisa regresi linear berganda dipilih karena analisis ini sesuai dengan hipotesis peneliti, yaitu untuk mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : variabel dependent (kinerja)

A : koefisien regresi (konstanta)

β_1 : koefisien regresi variabel x1

β_2 : koefisien regresi variabel x2

β_3 : koefisien regresi variabel x3

x1: kepemimpinan

x2: motivasi kerja

x3: budaya organisasi

e: standart error

Analisis Rataan Skor

Analisis rataan skor digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkatan persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan peneliti dalam kuesioner. Pada penelitian ini, dilakukan analisis rataan skor untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan berdasarkan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, divisi, masa kerja, status nikah, status kerja, pendidikan, dan jabatan. Selain itu diskusi dengan pihak Sekretariat juga dilakukan dalam penentuan karakteristik responden dan kategori-kategorinya agar karakteristik responden yang disusun sesuai dengan kondisi karyawan Departemen Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai. Untuk menentukan rentang criteria maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$RK = \frac{(m - n)}{k}$$

Keterangan :

RK = Rentang Kriteria

m = Skala Jawaban Terbesar

n = Skala Jawaban Terkecil

k = Jumlah Kelas

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihasilkan rentang kriteria sebagai berikut :

$$RK = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan, perlu digunakan analisis Regresi Berganda. Tujuan digunakan Regresi Berganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan, serta mengetahui besarnya dominasi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Metode pengujian terhadap hipotesa yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Langkah-langkah untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat bahwa seluruh item untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien validitas $> 0,3$ sehingga dinyatakan valid. Untuk selanjutnya item pada variabel Kepemimpinan dapat digunakan untuk analisis reliabilitas.

Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat bahwa seluruh item untuk variabel Motivasi memiliki nilai koefisien validitas $> 0,3$ sehingga dinyatakan valid. Untuk selanjutnya item pada variabel Motivasi dapat digunakan untuk analisis reliabilitas.

Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat bahwa seluruh item untuk variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien validitas $> 0,3$ sehingga dinyatakan valid. Untuk selanjutnya item pada variabel Budaya Organisasi dapat digunakan untuk analisis reliabilitas.

Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat bahwa seluruh item untuk variabel Kinerja memiliki nilai koefisien validitas $> 0,3$ sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha $> 0,6$ (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006). Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Teknik reliabilitas yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Kuisisioner dapat dikatakan reliable apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

Berdasarkan olah data SPSS menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach untuk variabel Kepemimpinan adalah 0.879, Motivasi sebesar 0,736, lalu pada variable budaya organisasi sebesar 0,826, dan kinerja pegawai sebanyak 0,851. Apabila nilai ini dibandingkan dengan 0,6 maka memiliki nilai yang lebih besar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel pada penelitian telah reliabel.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana peranan public relation dan Kinerja Pegawai di Perusahaan Chevron Pacific Indonesia Rumbai maka dilakukan analisis deskriptif rata-rata skor. Pada analisis ini dilakukan pengkategorian nilai rata-rata setiap variabel melalui skor tanggapan responden. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden dengan skala pengukuran terkecil adalah 1 dan skala pengukuran terbesar adalah 5.

Variabel Kepemimpinan (X1)

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Untuk menganalisis pendapat responden terhadap indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden terhadap 5 pernyataan menyangkut faktor kepemimpinan. Secara keseluruhan rata-rata skor pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 4,04 atau terkategori baik karena masuk pada rentang 3,41 – 4,20. Adapun item pernyataan X1.2 (Pimpinan dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman selalu mengkomunikasikan dengan baik dan efektif) merupakan indikator paling positif menurut persepsi responden, hal ini terlihat rata-rata paling tinggi diantara lainnya yaitu sebesar 4,13.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Faktor Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja sumber daya manusia. Untuk menganalisis pendapat responden terhadap indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden terhadap 3 pernyataan menyangkut faktor motivasi. Secara keseluruhan rata-rata skor pada variabel motivasi adalah sebesar 4,19 atau terkategori baik karena masuk pada rentang 3,41 – 4,20. Adapun item pernyataan X2.1 (Karyawan selalu sungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja terbaik) merupakan indikator paling positif menurut persepsi responden, hal ini terlihat rata-rata paling tinggi diantara lainnya yaitu sebesar 4,27.

Variabel Budaya Organisasi (X3)

Faktor budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja sumber daya manusia. Untuk menganalisis pendapat responden terhadap indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden terhadap 6 pernyataan menyangkut faktor budaya organisasi. Secara keseluruhan rata-rata skor pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,13 atau terkategori baik karena masuk pada rentang 3,41 – 4,20. Adapun item pernyataan X3.4 (Dalam bekerja selalu mematuhi SOP) merupakan indikator paling positif menurut persepsi responden, hal ini terlihat rata-rata paling tinggi diantara lainnya yaitu sebesar 4,29.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Faktor kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi dilihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pendapat responden terhadap indikator variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden terhadap 4 pernyataan menyangkut faktor kinerja. Secara keseluruhan rata-rata skor pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,94 atau terkategori baik karena masuk pada rentang 3,41 – 4,20. Adapun item pernyataan Y.4 atau Karyawan selalu bekerja secara efisien merupakan indikator paling positif menurut persepsi responden, hal ini terlihat rata-rata paling tinggi diantara lainnya yaitu sebesar 4,07.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik mutlak diperlukan sebelum pengujian regresi linear berganda dilakukan. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut terbebas dari asumsi-asumsi statistik. Ada empat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi linear berganda dapat dilakukan, yaitu : uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Dalam melakukan pengujian asumsi klasik, penulis menggunakan bantuan *software* SPSS. $e \sim N(1,0)$ berdistribusi normal apabila sebaran *unstandardized residual* menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari Normal P-P plot di atas dapat diketahui bahwa sebaran *unstandardized residual* mengikuti dan menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan residu model persamaan regresi berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan analisa grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Residual mengikuti fungsi distribusi normal.

H_a : Residual tidak mengikuti fungsi distribusi normal

Kriteria penerimaan hipotesis adalah jika nilai $p > 0,05$ maka hipotesis nol akan diterima, dan jika nilai $p < 0,05$ maka hipotesis nol akan ditolak. Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.19. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $p = 0,883$. Jadi karena nilai p lebih besar dari $0,05$, maka H_0 diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa residual mengikuti fungsi distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui pengujian terhadap model persamaan dari regresi dengan melihat hasil dari *scatterplot* antara data residu yang telah distandarkan (*Sdresid*) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarkan (*Zpred*). Hasil dari *scatterplot* ditampilkan pada gambar 4.8. Dari *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah angka 0 saja melainkan menyebar di atas dan di bawah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada problem heteroskedastisitas pada data residual.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dan nilai *tolerance*. Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau korelasi yang tinggi antara variabel independen.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi dimana variabel dependen ada korelasi antara residunya pada periode tertentu dengan residual pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah dengan uji Durbin-Watson (Dwi Prayitno, 2011:292). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Bila angka Durbin-Watson di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Bila angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila angka Durbin-Watson = di atas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS 20.1 terlihat pada tabel “Model Summary” di bawah ini dimana angka Durbin-Watson = 1,938 lebih kecil dari +2, ini berarti tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Model Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh dari beberapa variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*). Untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai digunakan model regresi yang dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

X₁= Kepemimpinan

X₂= Motivasi Kerja

X₃= Budaya Organisasi

a= koefisien intersep

b₁, b₂, b₃= koefisien regresi

Hasil perhitungan koefisien regresi untuk pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Chevron Pacific Indonesia Rumbai adalah sebagai berikut: Dari hasil perhitungan, maka diperoleh model sebagai berikut :

$$Y = -0.597 + 0.455 X_1 + 0.347 X_2 + 0.301 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -0.597 berarti jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen adalah sebesar -0.597.
2. Koefisien determinasi X₁ = 0.455 mencerminkan hubungan variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y) mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu faktor kepemimpinan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0.455 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Koefisien determinasi X₂ = 0.347 mencerminkan hubungan variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu faktor motivasi kerja maka variabel kinerja akan naik sebesar 0.347 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Koefisien determinasi X₃ = 0.301 mencerminkan hubungan variabel Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu faktor budaya organisasi maka variabel kinerja akan naik sebesar 0.301 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

Pengujian Secara Simultan

Pengujian koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama dimaksudkan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

H₀: $\beta = 0$; Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

H_a: $\beta \neq 0$; Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian Secara Parsial

Untuk melihat keberartian dari koefisien regresi dalam persamaan regresi diatas dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial (sendiri). Pengujian yang dimaksud yaitu menguji hipotesis yang berkaitan dengan keberartian nilai-nilai koefisien regresi didalam model regresi. Dengan menggunakan kriteria uji sebagai berikut :

- P-value (Sig.) $> \alpha$ (0.05) = H₀ diterima dan H_a ditolak
- P-value (Sig.) $\leq \alpha$ (0.05) = H₀ ditolak dan H_a diterima

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan software SPSS diperlihatkan dalam tabel di bawah ini. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.805. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 80.5% pengaruhnya pada Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 19.5% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan salah satu indikator kepemimpinan yang paling positif menurut persepsi responden yaitu keterampilan berkomunikasi dengan pernyataan “Pimpinan dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman selalu mengkomunikasikan dengan baik dan efektif”. Dengan demikian peran pemimpin sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dari karyawan, dengan menjaga komunikasi yang baik kepada bawahan dengan selalu mengkomunikasikan perintah dan pekerjaan dengan baik sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan salah satu indikator motivasi kerja yang paling positif menurut persepsi responden yaitu prestasi kerja dengan pernyataan “Karyawan selalu sungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja terbaik”. Dengan demikian kita dapat melihat bahwa karyawan di departemen ini sangat profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kerja terbaik, artinya motivasi karyawan cukup baik sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja dan prestasi.
3. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan salah satu indikator budaya organisasi yang paling positif menurut persepsi responden yaitu kepatuhan dengan pernyataan “Dalam bekerja selalu mematuhi SOP”. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam bekerja karyawan sangat menjunjung tinggi budaya organisasi salah satunya dalam mematuhi SOP dalam bekerja, seperti kita ketahui budaya Chevron yang sangat menonjol adalah menjunjung tinggi keselamatan kerja dengan slogan “*Do it safely or not at all*”. Artinya semua pekerjaan harus dilakukan dengan selamat, jika berkemungkinan menimbulkan kecelakaan kerja atau menimbulkan bahaya bagi karyawan maka pekerjaan lebih baik tidak dilakukan. Dengan demikian budaya organisasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada departemen ini.
4. Secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan salah satu indikator kinerja yang paling positif menurut persepsi responden yaitu efisiensi dengan pernyataan “Karyawan selalu bekerja secara efisien”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada departemen ini cukup baik dibuktikan dengan pernyataan di atas bahwa dalam bekerja karyawan selalu bekerja secara efisien, hal ini tentunya dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan, motivasi kerja karyawan yang cukup tinggi serta budaya organisasi yang dijunjung tinggi dan diaplikasikan dengan baik.

Saran

1. Dari aspek kepemimpinan, dibutuhkan peningkatan kegiatan pengawasan yang lebih ketat terhadap jalannya operasional pekerjaan, bersedia mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan dalam setiap pengambilan keputusan serta diusahakan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

2. Dari aspek motivasi kerja, disarankan agar pegawai Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai perlu lebih meningkatkan semangat kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja dengan suasana kerja yang harmonis dan saling membantu antar karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan.
3. Dari aspek budaya organisasi, pegawai Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai diharapkan tetap mematuhi dan menjunjung tinggi budaya organisasi perusahaan dengan baik terutama budaya Chevron tentang keselamatan kerja.
4. Dari keseluruhan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi pegawai Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dalam jangka panjang ketiga aspek ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Civero. 2009. Gaya Kepemimpinan. <http://chivero.blogspot.com./archive.html>. April 2015.
- Daryanto, A. 2007. *Merit System dalam Manajemen Pegawai Negri Sipil: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 1, No. 2 November 2007.
- Depdiknas. 2007. Laporan Hasil Review Kapasitas Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kesenian Yogyakarta. Jakarta: Ditbindiklat, Ditjen PMPTK, Depdiknas.
- Dessler Gary, 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi kesepuluh Jilid 2, indeks Jakarta.
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Fathoni, AR. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Fuas Mas'ud, 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2009. Aplikasi Multivariate dengan program SPSS. Cetakan keempat. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, R. W. 2008. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa oleh Gina Gania. Erlangga, Jakarta.
- Hendriawan, K. 2009. Dimensi Kepemimpinan. <http://google.com>. April 2015.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.

- Kurniawan, F. 2009. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. RNI. Tesis. Magister Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Machasin, Susi Hendriani, Muhibudin, 2011, "*Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir*", Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol.III No.3, Program Magister Manajemen Universitas Riau, Riau.
- Priyatno, Dwi, 2011. Buku Saku SPSS, *Analisis Statistic Data Lebih Cepat, Efisien Dan Akurat*. Yogyakarta : MediKom.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. Edisi Lengkap. PT. Indeks. Jakarta.
- Santosa, D. 2008. *Teori-teori Kpemimpinan*. Surakarta: UNS Press.
- Setiawan, N. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah*. Tesis pada Magister Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sobirin, A. 2009. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Edisi 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sondang, P. Siagian. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta.
- Teori Budaya Organisasi. <http://jurnal-sdm-blogspot.com> 25 Februari 2016.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta Salemba Empat.
- Yohanas Oemar, 2006. *Ajar Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia, Disertasi: Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Program Diklat, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Riau*. Program Magister Sains Manajemen. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Yohanas Oemar, Susi Hendriani, 2011, "*Kinerja dan Kepuasan kerja*", Cetakan Pertama, Pusbangsik, Universitas Riau, riau.