



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai *Supply Chain Management* (SCM) di PT.Chevron Pacific Indonesia Rumbai

Tambar Malum

Institut Keislaman Tuah Negeri, Indonesia

Abstract: *Influence of Leadership, Work Motivation and Organization Culture On Performance the Employee of Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai. This study aims to determine the effect of leadership, work motivation and organization culture on performance the employe of Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai. As the independent variable is a leadership, work motivation and organization culture, while the dependen variable is performance. The method of analysis used in this study is descriptive statistical analysis method and inferential statistics through Multiple Regression. Methods Research using census method, in which the entire population of as many as 45 employees of Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai, used as sample as well as research respondets. Before testing the hypothesis, test the validity and reliability of the primary data questionnaire using SPSS version 21.0. Regression equations were then tested with analysis of classical assumption of Normality Test, Multicollinearity Test, Tes Heteroskidastity and Test Autocorrelation. Analysis of the influence of the independent variables with the dependet variable analysis performed with the partial test, simultaneous test and the coefficient determinant (R2). Partial and simultanly results showed factors of leadership, work motivation and organization culture has positive and significant influence on performance the employee of Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Organization Culture, Performance*

1. 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

*Corresponding author: tambarmalummm@gmail.com

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 emberikan 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.

2. Metode

Dalam penelitian ini, jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian empiris dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan serta melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan. Kuisisioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan respons dari karyawan terkait dengan variabel yang diteliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur berupa buku-buku, makalah, jurnal, laporan, dan sumber informasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari situs internet yang menyediakan informasi terkait.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, di mana seluruh karyawan dalam divisi Supply Chain Management (SCM) PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah karyawan dalam divisi SCM tersebut sebanyak 39 orang, namun karena beberapa di antaranya merupakan unsur pimpinan yang tidak bisa dijadikan responden, maka responden yang diambil berjumlah 34 orang. Proses pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik, yaitu survei melalui kuisisioner untuk mendapatkan data primer secara kuantitatif, wawancara mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden, observasi langsung di lapangan untuk mengamati secara langsung situasi dan kondisi yang ada, serta studi kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder dari berbagai sumber yang relevan. Data dari berbagai sumber kepustakaan diperoleh dengan membaca, mempelajari, dan mengutip informasi yang relevan dengan topik penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini telah memenuhi segala ujia asumsi klasik, sehingga didapat hasil penelitian sebagai berikut:

3.1. Pengujian Validitas dan Realibilitas

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

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator 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 reliabilitas 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 (*reliable*). Teknik reliabilitas yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang terkait dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan untuk memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Analisis dimulai dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Penggunaan regresi linear berganda dipilih karena sesuai dengan hipotesis peneliti yang ingin mengetahui faktor-faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Selanjutnya, dilakukan analisis rataan skor untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap variabel-variabel tersebut berdasarkan karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, divisi, masa kerja, status nikah, status kerja, pendidikan, dan jabatan. Rentang kriteria ditetapkan untuk menentukan kategori persepsi responden terhadap variabel yang diamati.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuisisioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi, dengan nilai alpha Cronbach di atas 0,6. Analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk memahami tingkat rata-rata skor dari masing-masing variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki skor yang terkategori baik, dengan indikator-indikator tertentu menonjol sebagai faktor yang paling positif menurut persepsi responden. Setelah itu, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah seperti autokorelasi, heteroskedastisitas, atau multikolinearitas dalam model regresi.

Model regresi berganda kemudian digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 80,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi. Secara keseluruhan, analisis ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen *Supply Chain Management* PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai, serta menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen tersebut. Salah satu indikator kepemimpinan yang paling positif adalah keterampilan berkomunikasi, sementara motivasi kerja tercermin dari kesungguhan karyawan dalam mencapai hasil terbaik, dan budaya organisasi ditandai dengan ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP). Dari aspek kepemimpinan, diperlukan peningkatan pengawasan yang lebih ketat terhadap jalannya operasional pekerjaan, mendengarkan saran dari bawahan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Dari aspek motivasi kerja, perlu ditingkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sementara dari aspek budaya organisasi, penting untuk tetap mematuhi budaya perusahaan, khususnya terkait keselamatan kerja. Secara keseluruhan, faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja jangka panjang.

Referensi

- Civero. 2009. Gaya Kepemimpinan. <http://chivero.blogspot.com/archive.html>. April 2015.
- Daryanto, A. 2007. *Merit System dalam Manajemen Pegawai Negeri 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.
- Desseler 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 Kepemimpinan*. 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.