

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PERTAMINA (PERSERO) UNIT PENGOLAHAN V BALIKPAPAN
MELALUI MOTIVASI**

Makmur¹, Retno Maninggarjati², Ahmad Sirri³

makmur071958@gmail.com1, retnojati2002@gmail.com2, sirriahmad93@gmail.com

¹²³ Jurusan Akuntansi. Politeknik Negeri Samarinda.

¹²³ Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo Samarinda

Abstrak

Salah satu tugas berat yang diemban oleh PT Pertamina (Persero) adalah memenuhi kebutuhan MIGAS. Maka pelaksanaan sistem dalam organisasi harus dilakukan dengan baik karena itu Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui kepemimpinan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan (2) untuk mengetahui kompensasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan (3) untuk mengetahui motivasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) untuk mengetahui kepemimpinan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) untuk mengetahui kompensasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) untuk mengetahui kepemimpinan dan kompensasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V sampel yang diambil sebanyak 80 responden dengan teknik Probability Sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (6) kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Kata Kunci : kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, kompensasi.

Abstract

One of the heavy assignment carried out by PT Pertamina (Persero) is fulfilling oil and gas needs. Then the implementation of the system in the organization must be done well because of this purpose research (1) to find out the leadership will have a positive and significant effect to employee motivation (2) to find out compensation will have a positive and significant effect to motivation (3) to find out the motivation positive and significant to employee performance (4) to find out leadership will have a positive and significant effect to employee performance (5) to find out compensation will have a positive and significant effect to employee performance (6) to find out leadership and compensation will have a positive and significant effect to motivation. The method of collecting data through questionnaires distributed to employees of PT Pertamina (Persero) Refinery Unit V samples taken as many as 80 respondents with the Probability Sampling Method. The analysis method used in this research is path analysis. From the results of the tests showed (1) leadership has a positive and significant effect to motivation (2) compensation has a positive and significant effect to motivation (3) motivation has a positive and significant effect to employee performance (4) leadership has a positive and significant effect to employee performance (5) compensation has a positive but not significant effect to employee performance (6) leadership and compensation have a positive and significant effect to employee performance through motivation.

Keywords: employee performance, leadership, motivation, compensation.

PENDAHULUAN

Industri perminyakan adalah industri yang strategis dan berperan sangat penting bagi perekonomian suatu negara. Karena itu, segala keputusan yang berkenaan dengan sektor ini harus berlandaskan fundamental yang kuat beserta dengan strategi pengambilan keputusan yang tepat. Salah satu industri perminyakan di Indonesia adalah PT Pertamina (Persero) adapun PT Pertamina (Persero)



sendiri merupakan salah satu perusahaan negara yang menguasai sektor penting atau vital di Indonesia.

Hal ini dikarenakan PT Pertamina (Persero) bertanggung jawab memenuhi kuota bahan bakar yang dibutuhkan oleh masyarakat luas. Selain itu, PT Pertamina (Persero) dalam setiap aktivitas perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

L.Gaol (2014:196) mengungkapkan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, di mana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan kata lain, kinerja merupakan suatu proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar operasional prosedur, maka dari itu pentingnya penilaian kerja untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Berdasarkan dari temuan audit yang tercantum pada annual report tahun 2016 yang mengungkapkan bahwa monitoring pengiriman perlengkapan pekerja tidak berjalan dengan baik. Sehingga menyebabkan supporting dokumen penagihan, sistem birokrasi pembuatan kontrak utang dengan klien dan proses penagihan semuanya menjadi terhambat serta mengakibatkan beban bunga pinjaman meningkat yang berarti bahwa kinerja PT Pertamina (Persero) bisa dianggap belum maksimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, karena karyawan tidak akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila dalam dirinya tidak ada motivasi dan tidak ada yang memotivasi. Pianda (2018:54) mengungkapkan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dengan kata lain, dengan diberikan motivasi seseorang tentu saja mempunyai tujuan, seperti mendorong semangat dan gairah karyawan, sehingga dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi. Namun, fenomena yang terjadi pada perusahaan menunjukkan bahwa apabila tingkat absensi menurun tidak membuat karyawan bekerja dengan baik. Justru kondisi yang demikian dapat dimanfaatkan oleh beberapa karyawan, seperti para karyawan tidak berada ditempat kerja justru memanfaatkan waktu untuk bersantai-santai. Oleh sebab itu, motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja dengan baik. Tidak hanya peranan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi, dukungan kompensasi yang cukup juga mempengaruhi. Maslow dalam (Pianda, 2018:55) mengungkapkan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Seperti kebutuhan fisiologis, Kebutuhan



rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Larasati (2018:90) mengemukakan kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial untuk memenuhi semua kebutuhan pokok. Namun, fenomena yang ditemui oleh peneliti pemberian kompensasi masih menyimpan masalah yaitu terdapat kecemburuan sosial antara karyawan satu dan karyawan lain. Permasalahan ini dapat dilihat dari beban pekerjaan dan risiko kerja yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018:6) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Kemudian Hasibuan (2016: 10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sedangkan Lijan (2016:9) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sementara Hamid (2014:30) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikannya kedalam strategi bisnis.

Murtie (2012:1) menerangkan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai asset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik dan tidak terpaksa.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentu menginginkan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi guna mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek.



Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kemudian Fattah (2017:77) mengungkapkan kinerja adalah kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diembanya. Selanjutnya Lijan (2016:483) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta di tetapkan bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Abdullah (2015:3) mendefinisikan Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Hasibuan (2016:94) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan.

Pengertian Motivasi

Kompri (2015:109) mendefinisikan motivasi suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Kemudian Hamid (2014:63) mendefinisikan motivasi adalah keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang menyebabkan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sementara Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Murtie (2012:73) menerangkan bahwa motivasi adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan social yang letak kekuatannya tergantung pada proses pengintergrasian tersebut. Selanjutnya Hasibuan (2016:143) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.



Pengertian Kepemimpinan

Baharuddin dan Umiarso (2014:48) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Siallagan (2015: 49) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Sementara Fattah (2017:41) mendefinisikan kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu untuk bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Silalahi (2011:310) mengungkapkan kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan. Kemudian Hasibuan (2016:171) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi dari kompensasi. Lijan (2016:219) mendefinisikan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Selanjutnya Bangun (2012:255) menjelaskan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Lebih lanjut Hasibuan (2016:118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan.



Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Suryani dan Hendryadi (2015: 109) mengungkapkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numeric atau angka.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga April 2019.

Teknik Pengumpulan Data**Kuesioner**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dokumentasi

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dalam bentuk pengamatan, pencatatan, dan analisis data sekunder, dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud yaitu berupa *annual report* PT Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**UJI ASUMSI KLASIK****Uji Normalitas****Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov Test Persamaan 1**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69494910
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.053
Test Statistic		.057



Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji SPSS persamaan 1 diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai sig > 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov Test Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80702834
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.052
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji SPSS persamaan 2 diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai sig > 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.



Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.241	3.563		4.278	.000		
	kepemimpinan	.221	.104	.236	2.113	.038	.880	1.137
	kompensasi	.219	.102	.239	2.140	.036	.880	1.137
a. Dependent Variable: motivasi								

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model persamaan 1 ini.

Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.924	4.155		4.073	.000		
	Kepemimpinan	.244	.113	.249	2.169	.033	.831	1.203
	kompensasi	.017	.110	.018	.154	.878	.830	1.205
	motivasi	.255	.119	.243	2.133	.036	.848	1.180
a. Dependent Variable: kinerja								

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model persamaan 2 ini.



Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.870	2.055		.423	.673
	kepemimpinan	-.013	.060	-.027	-.221	.825
	kompensasi	.061	.059	.125	1.040	.302
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil tampilan *output* SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat. Kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model uji heteroskedastisitas persamaan 1 tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.002	2.290		.001	.999
	kepemimpinan	-.026	.062	-.052	-.417	.678
	kompensasi	.049	.061	.100	.803	.424
	motivasi	.057	.066	.107	.865	.390
a. Dependent Variable: Res4						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil tampilan *output* SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat. Kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model uji heteroskedastisitas persamaan 2 tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.



UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (T – test)

Hasil Uji T – test persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.241	3.563		4.278	.000
	Kepemimpinan	.221	.104	.236	2.113	.038
	Kompensasi	.219	.102	.239	2.140	.036
a. Dependent Variable: motivasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji t hitung masing-masing untuk *kepemimpinan*, *kompensasi*, dan *motivasi* yaitu :

1. Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t sebesar 2,113 dan nilai signifikansi sebesar 0,038 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi < 0.05, hal ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
2. Kompensasi (X2) mempunyai nilai t sebesar 2,140 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi < 0.05, hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Hasil Uji T – test persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.924	4.155		4.073	.000
	Kepemimpinan	.244	.113	.249	2.169	.033
	Kompensasi	.017	.110	.018	.154	.878
	Motivasi	.255	.119	.243	2.133	.036
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019



1. Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t sebesar 2,169 dan nilai signifikansi sebesar 0,033 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi < 0.05, hal ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi (X2) mempunyai nilai t sebesar 0,154 dan nilai signifikansi sebesar 0,878 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi > 0.05, hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi (Y1) mempunyai nilai t sebesar 2,133 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi < 0.05, hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F – test)

Hasil Uji F – test persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.230	2	51.615	6.927	.002 ^b
	Residual	573.757	77	7.451		
	Total	676.988	79			
a. Dependent Variable: motivasi						
b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel persamaan 1 bahwa hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 6,927 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 < 0.05. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel bebas secara silmutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil Uji F – test persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.727	3	41.242	5.035	.003 ^b
	Residual	622.473	76	8.190		
	Total	746.200	79			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019



Berdasarkan 4.5.2 bahwa hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 5,035 dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel bebas secara silmutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi

Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi (Ghozali, 2013:251). Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.130	2.72972
a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Menunjukkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,152. Nilai R^2 ini digunakan dalam perhitungan nilai e_1 , e_1 merupakan varian variable motivasi yang tidak dijelaskan oleh kepemimpinan dan kompensasi. Besarnya $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,152} = \sqrt{0,848} = 0,921$.

Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.241	3.563		4.278	.000
	Kepemimpinan	.221	.104	.236	2.113	.038
	Kompensasi	.219	.102	.239	2.140	.036
a. Dependent Variable: motivasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y_1 = 0,236 X_1 + 0,239 X_2 + 0,921 \dots\dots\dots(1)$



Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil Uji Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.133	2.86189
a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, kompensasi				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,166. Nilai R^2 ini digunakan dalam perhitungan nilai e_2 , e_2 merupakan varian variable kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Besarnya $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,166} = \sqrt{0,834} = 0,913$.

Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.924	4.155		4.073	.000
	kepemimpinan	.244	.113	.249	2.169	.033
	kompensasi	.017	.110	.018	.154	.878
	motivasi	.255	.119	.243	2.133	.036
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5.1 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,249 X_1 + 0,018 X_2 + 0,243 Y_1 + 0,913 \dots\dots\dots(2)$$

Hasil Pengujian hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.	Diterima
2	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.	Diterima
3	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Diterima



	kinerja karyawan.	
4	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Diterima
5	Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. .	Ditolak
6	Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi	Diterima

SIMPULAN

Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, serta pengujian validitas untuk menyatakan sah atau tidaknya kuesioner. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari data di PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel dan valid. Setelah dilakukan statistik, data diuji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dengan demikian, kesimpulan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan
5. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan
6. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Unit Pengolahan V Balikpapan melalui motivasi

DAFTAR RUJUKAN

Abdullah, Ma'ruf. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.



L.Gaol, Jimmy. 2014. A to Z Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Murtie, Alfin. 2012. Menciptakan SDM yang Handal Dengan TMC. Jakarta: Laskar Aksara.

Pianda, Didi. 2018. Kinerja Guru. Jawa Barat: CV Jejak.

S.P, Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siallagan, Bonagres. 2015. Panduan Pemimpin Untuk Memili Kepemimpinan. Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera.

Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

