

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

(Studi Kasus Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2)

Oleh:

Jihad Maulana Muhammad*)

Muhammad Mansur**)

M. Khoirul ABS***)

E-mail : jihadmaulana483@gmail.com

Prodi manajemen FEB Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation and organizational commitment on organizational performance. The data used in this study uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The study population of PT. Bali power plant unit 1.2 employees of PT. bali Java electricity generation unit 1.2 which made a sample of 321 respondents. The results obtained by using multiple linear regression test $Y = 12,147 + 0,908X_1 + 0,223X_2 + e$, and the test of this study used the f test and t test. The results of this study indicate that partially motivation affects employee performance and leadership style partially influences employee performance. While simultaneously motivation and leadership style affect employee performance.

Keywords: *Motivation, leadership style and employee performance***Pendahuluan***Latar Belakang*

Berbicara perusahaan sama halnya dengan membicarakan sumber daya. Maksud sederhanya bahwa manajemen organisasi adalah manajemen manusia, manajemen mesinpun sama dengan manajemen manusia. Kenapa kemudian peran manusia yang menjadi topic pembicaran dalam sebuah organisasi ? Karena, manusia atau dalam organisasi kita kenal dengan sumber daya manusia adalah unsure paling berperan yang akan menjalankan segala tugas organisasi.

optimalisasi pemberdayaan sumber daya manusia. Hal yang paling penting juga menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya adalah bagaimana mereka mampu memanfaatkan sebuah relasi. Maka dalam hal ini, kemampuan dalam menjalin interaksi dan kontrak kerja dengan pihak lain menjadi penting untuk dilirik.

Pertimbangan lain yang jadi lirik sebuah organisasi adalah bagaimana menciptakan sebuah peran optimal dari aspek kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah aspek yang menyadarkan bahwa pemimpin adalah unsure sentral sebagai promotor jalannya sebuah organisasi. Keberadaan pemimpin selalu dikaitkan dengan kemampuan untuk mengendalikan seluruh keinginan serta tujuan perusahaan yang di dalamnya dipenuhi oleh berbagai unsur kepentingan itu sendiri dan mampu menyelaraskan setiap hal yang berbau perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh perubahan individu bukanlah hal yang sederhana. Pemimpin harus bisa melakukan itu semua, sebab pemimpin adalah promotor yang akan menjalankan roda organisasi sesuai visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Maka, upaya perubahan yang lebih baik adalah dengan perubahan positif pada pemimpin itu sendiri. Arep & Tanjung (2002:235) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai suatu upaya dari seseorang untuk memotivasi orang lain menjalankan setiap aktivitas organisasi agar tujuan yang berbeda-beda mampu dicapai dengan efektif dan efisien.

Maka dari itulah, seorang pemimpin haruslah memiliki pengaruh yang positif pada bawahannya. Mereka haruslah menjadi contoh dan cermin bagi bawahan dari setiap pola pikir, sikap bahkan penampilan sehingga bawahan akan berprestasi dengan keberadaan pemimpin prestasi pula. Seorang pemimpin handal adalah mereka yang mampu mengakui keberadaan kekuatan-kekuatan yang ada pada bawahannya.

Pemimpin harus mengetahui pada pada setiap individu yang menjadi bawahannya, tersimpan skill-skill dan kemampuan yang berbeda, bergabungnya mereka ke dalam organisasi juga berangkat dari kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Maka, pemimpin yang handal adalah mereka yang mampu melakukan pendekatan bersifat fleksibel dengan bawahan yang pada akhirnya akan tercipta pemberian tugas kepada bawahan yang sesuai dengan kemampuan bawahan masing-masing.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya akan berakibat positif kepada kinerja karyawan. Kesesuaian pelaksanaan tugas organisasi yang dipasrahkan kepada ahlinya, akan lebih menghasilkan sesuatu yang optimal dan sesuai harapan. Dari penelitian yang dilakukan Agustiningrum (2012) tentang pengaruh dari sebuah gaya kepemimpinan serta motivasi pada kinerja tenaga kerja di sekretariat daerah, diperoleh hasil bahwa “mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan.” Juga, dari penelitian yang dilakukan oleh Lisanti (2012) yang membahas pengaruh sebuah motivasi pada produktivitas kerja diperoleh hasil jika motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

“Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka untuk memiliki kinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit tercapai secara maksimal, bahkan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya” (Sopiah, 2008:170).

Sebab kepemimpinan adalah aktivitas motivasi, maka pemimpin haruslah mengerti dari setiap hal yang menjadi tujuan dan keinginan individu dalam bergabung di sebuah organisasi. Dari inilah hal yang akan menjadi jalan pemberian motivasi yang tepat sasaran. Hal ini juga diharapkan dapat menjadi motif tersendiri bagaimana kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi mampu tercapai secara serempak tanpa ada yang dirugikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditentukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit 1.2. 2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit 1.2. 3. Apakah Motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit 1.2.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Kurniawati (2015) judul penelitian Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia. “Berdasarkan judul tersebut di atas menyatakan hasil pengaruh motivasi adalah cukup baik, demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik, selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (correlation) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia.”

Setiawan (2015) Penelitian ini bermaksud menjelaskan apakah dimungkinkan adanya pengaruh dari sebuah motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya dalam pelaksanaan Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, teknik sampling yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling,

“sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana, pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) dan memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517, pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} (11,257) > T_{tabel} (1,970)$, hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang.” Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

Rachmawati (2011) judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Peneliti Di Pusat Penelitian Osenografi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). “Hasil penelitian tersebut menyatakan Pengaruh motivasi kerja peneliti Osenografi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia LIPI secara deskriptif diperoleh nilai rata-rata (mean) pengaruh cukup baik, pengaruh Kinerja secara deskriptif diperoleh nilai rata-rata (mean) mempunyai pengaruh pada pertanyaan nomor 10 dengan nilai 0,83% yang berarti mempunyai pengaruh sangat baik, hasil pengolahan data regresi linear sederhana motivasi terhadap Kinerja Peneliti Di Pusat Penelitian Osenografi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia LIPI adalah signifikan.”

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan adanya suatu perubahan berupa energy yang ada pada diri individu di mana hal ini ditadai dengan munculnya sebuah perasaan dan menimbulkan reaksi untuk mencapai suatu tujuan (Hamalik, 1992:173)

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. “Menurut Robbins (2006) ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Motivasi

Robbins dan Judge (2007) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu proses tentang intensitas dan arah serta ketekunan usaha demi tercapainya suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) “memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.”

Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.”

“Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi,” yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- b. Berani mengambil dan memikul resiko,
- c. Memiliki tujuan realistik,
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

“Indikator yang mengajak orang pegawai memajukan kinerja karyawan sebab ada motivasi kerja yang menjadikan penggerak dan dorongan dalam menyelesaikan segala fungsi dan tanggung jawabnya, berikut ini melaksanakan penjelasan tentang indikator motivasi kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. “Hal ini dapat diamati melalui :

- a. Motif. “Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan daya atau kekuatan yang ada dalam diri (*inner potential*) seseorang.” Dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif yang dimilikinya.

- b. Harapan (*Expektancy*). “Suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan, harapan merupakan peluang yang diperkirakan seseorang bahwa kegiatan yang akan dilakukan dapat mencapai hasil yang diinginkan.” Artinya, seseorang akan termotivasi apabila dia menilai pekerjaan yang akan dilakukan memiliki peluang untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat untuknya.
- c. Insentif (*Incentive*). “Upaya merangsang bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas standart yang ditetapkan.” Dari itulah, diharapkan semangat kerja bawahan akan meningkat sesuai yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan

Istijanto (2006) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dari seseorang secara umum didasarkan atas 2 pertimbangan pokok, yaitu:

- a. Kepemimpinan dengan dasar pertimbangan struktur. “Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).”
- b. Kepemimpinan atas dasar pertimbangan. “Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.”

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator yaitu :

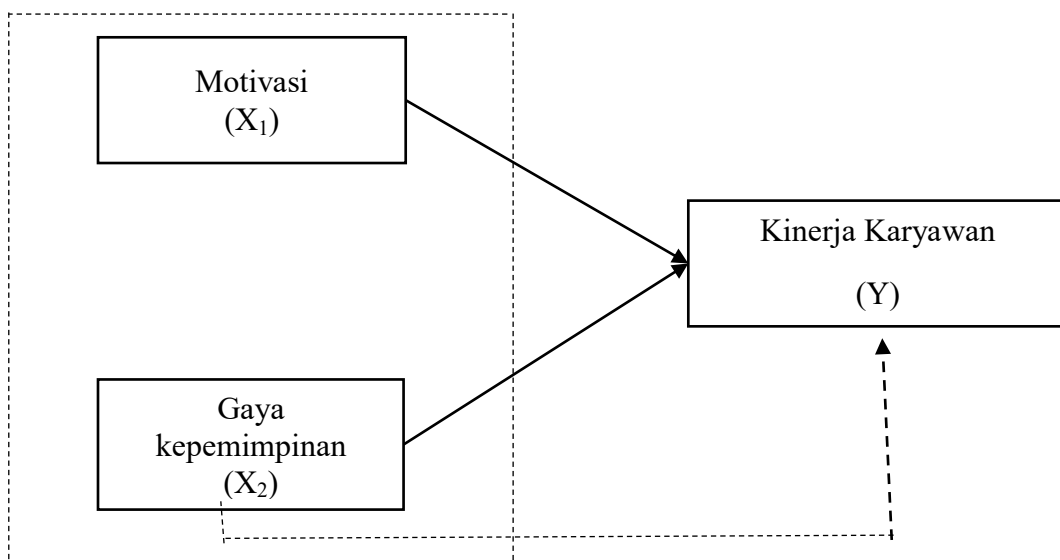
- a. Kemampuan Mengambil Keputusan. “Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. “
- b. Kemampuan Memotivasi. “Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. “
- c. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah “kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.”

- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. “Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.” Teringat di dalamnya menginformasikan orang lain apa yang harus diperbuat dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.
- e. Tanggung Jawab. Pemimpin haruslah mempunyai tanggung jawab pada bawahannya. Tanggung jawab bisa ditekankan sebagai keharusan yang wajib membawa, memikul jawab, menanggung segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- f. Keahlian menahan Emosional adalah hal yang amatlah penting bagi kesuksesan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka kerangka konseptual yang di bangun dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1



Keterangan:

—————→ = Pengaruh simultan

-----→ = Pengaruh parsial

Dari kerangka konsep yang telah disajikan di atas, maka penelitian ini menggambarkan pola tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori di atas maka penelitian dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu :

H₁ :Terdapat pengaruh motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₂:Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai.

H₃:Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:14) Berdasarkan jenis penelitian maka jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif yang menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pembangkit Listrik Jawa Bali Unit 1.2 .JL .Raya Surabaya-Situbondo Km.142, Bhinor, Kec. Paiton, Probolinggo, Jawa Timur 67291 Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah yaitu mulai dari bulan Agustus 2019 sampai Januari 2020 .

POPULASI DAN SAMPEL

Sugiono (2013:65), Populasi Dapat Diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 321 pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan juga Sampel adalah Bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti “untuk menentukan besarnya sampel apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi dan jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih” (Arikunto,2002:109). Jadi pengambilan sampel pada penelitian ini berjumlah 321 responden.

Devinisi Operasional Variable

Kinerja Pegawai

kinerja adalah hasil dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka-kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan,

sasaran dan standar. ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan *instrument* yang dikembangkan kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, ketepatan waktu, keterampilan dan standar profesional kerja.

MOTIVASI

tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dan memiliki rasa senang dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain di sekitarnya.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas terlihat jika nilai *Kaiser mayer olkin measure of sampling adequacy* (kaiser MSA) variabel motivasi adalah sebesar $0,789 > 0,50$ dengan nilai besaran probabilitas signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi dalam penelitian ini adalah valid. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,806 > 0,50$ dengan nilai besaran probabilitas signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah valid dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar $0,839 > 0,50$ dengan nilai besaran probabilitas signifikan sebesar 0,000, hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja organisasi dalam penelitian ini adalah valid.”

Uji Reliabilitas

hasil pengujian untuk variabel motivasi aya organisasi adalah sebesar $0,604 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,905 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel kinerja organisasi berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas “diketahui bahwa diperoleh nilai K-S 1.530 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,086 untuk nilai variabel motivasi (X1), nilai sebesar K-S 1,158 dengan nilai signifikan K-S 0,137 untuk nilai variabel gaya kepemimpinan (X2), nilai K-S sebesar 1,398 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,066 untuk nilai variabel kinerja organisasi (Y), ada kesempatan variabel tersebut terdapat nilai signifikansi $> 0,05$ yang mengindikasikan bahwa pada variabel berdistribusi normal, Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.”

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda variabel terikat pada regresi ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi dan gaya kepemimpinan Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 12.147 + 0,908X_1 + 0,223X_2 + e$$

Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1,071 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,934. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,079 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,927, dari kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap absolut residual sebesar $0,092 > 0,05$. Signifikan motivasi terhadap absolut residual sebesar $0,089 > 0,05$. Signifikan komitmen organisasi terhadap absolut residual sebesar $0,059 > 0,05$ Sehingga dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel motivasi terhadap absolut residual sebesar $0,795 > 0,05$, sedangkan Signifikan gaya kepemimpinan terhadap absolut residual sebesar $0,081 > 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

“Dari hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dapat diterima.”

Uji T

Hasil uji t mengenai pengaruh motivasi terhadap Kinerja organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima. Artinya, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2.

Hasil uji t mengenai pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2

Simpulan, Saran Dan Keterbatasan

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2. Dari penjelasan yang sudah disajikan melalui bab ber bab tersebut, akhirnya diperoleh sebuah kesimpulan penelitian sebagaimana berikut:

Kesimpulan Deskriptif

- 1) Variabel motivasi dicerminkan oleh pernyataan “Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik”.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan dicerminkan oleh pernyataan “Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya” yang terdapat dalam *Delegating Style*.
- 3) Variabel kinerja organisasi dicerminkan oleh pernyataan “ Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.”.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
- 5) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yakni variabel motivasi dan gaya kepemimpinan
2. Penelitian ini dilakukan di PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh PT Pembangkitan Jawa Bali Unit 1.2..
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan lain-lain
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian misalnya pembangkit listrik se-Jawa Timur, se-Jawa Tengah se-Jawa Barat atau seluruh Indonesia.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.

Daftar PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* Edisi Rivisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.

Colquitt, Lepine, Wesson. 2011. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. International Edition McGraw-Hill: New York.

Dimiyati. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Depdikbud.

Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

-
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sardiman, A. M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Rosda Karya, Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: BPFE.
- Purnomo, F.X. Setio Edy & Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.

Lampiran
 Uji validitas

Tabel 4.3

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.789
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	116.344
	Df	6
	Sig.	.000

Tabel 4.4

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.806
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	730.020
	df	105
	Sig.	.000

Tabel 4.5

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.839
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	496.984
	Df	45
	Sig.	.000

Uji reliabilitas

Tabel 4.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	3

Tabel 4.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Tabel 4.8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Uji Normalitas

Tabel 4.9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		76	76	76
Normal Parameters ^a	Mean	16.0263	58.8553	39.8553
	Std. Deviation	2.38313	7.19945	5.38814
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.133	.160
	Positive	.175	.133	.160
	Negative	-.153	-.116	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.530	1.158	1.398
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086	.137	.066

a. Test distribution is Normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.174	4.984		2.443	.017
X1	.908	.227	.401	3.995	.000
X2	.223	.075	.298	2.968	.004

a. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinieritas

Table 4.11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.174	4.984		2.443	.017		
X1	.908	.227	.401	3.995	.000	.934	1.071
X2	.223	.075	.298	2.968	.004	.934	1.071

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.022	3.184		-.321	.749
	X1	-.038	.145	-.031	-.261	.795
	X2	.085	.048	.209	1.767	.081

a. Dependent Variable: abs_UI

Uji f

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.298	2	339.149	16.515	.000 ^a
	Residual	1499.110	73	20.536		
	Total	2177.408	75			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji t

Tabel 4.15
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.174	4.984		2.443	.017
	X1	.908	.227	.401	3.995	.000
	X2	.223	.075	.298	2.968	.004

a. Dependent Variable: Y