

# Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bayu Buana Gemilang

Istithoatun Choliso, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=111028&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Kebijakan Pemerintah Republik Indonesia untuk menaikkan harga Bahan Bakar Minyak pada tahun 2005 telah mendorong dunia usaha/industri untuk mencari sumber energi pengganti agar dapat terus melangsungkan kegiatan produksinya. Kebutuhan akan bahan bakar pengganti solar bagi dunia industri semakin meningkat. Sumber alam gas bumi dinilai menjadi energi alternatif yang dapat menopang keberlangsungan usaha pabrik-pabrik yang selama ini menggantungkan produksinya pada bahan bakar solar.

Namun, penyediaan bahan bakar gas bumi untuk memenuhi kebutuhan tersebut masih sangat terbatas. Ditengah-tengah keterbatasan ini, PT. Bayu Buana Gemilang yang semanjak tahun 2003 telah memulai bisnisnya dituntut untuk mampu menjawab kebutuhan tersebut. Peningkatan permintaan oleh sektor industri mendorong perusahaan distributor ini untuk mampu mengelola kinerja manajemen perusahaan.

Dari kajian tentang manajemen kinerja terlihat bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memainkan peran penting untuk mengelola dan meningkatkan kinerja. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bayu Buana Gemilang.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis bivariat pearson correlations untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja, hubungan antara motivasi dengan kinerja. Untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja mengukur hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja digunakan multiple liner regression. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bayu Buana Gemilang dengan teknik pengambilan sampel non probabilita purposive sampling.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa : (1) nilai kekuatan hubungan Kinerja dan Kepemimpinan adalah  $r = 0.510$ , dgn sig 0.00. Artinya, ada hubungan antara variabel kinerja dengan kepemimpinan dan kekuatan hubungan sedang/moderat Nilai Sig 0.00. menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel; (2) Nilai kekuatan hubungan antara Kinerja dan Motivasi adalah  $r = 0.583$ , dgn sig 0.00. Artinya, ada hubungan antara variabel kinerja dengan motivasi dan kekuatan hubungan adalah sedang/moderat. Nilai Sig 0.00. menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel; (3) Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja dari nilai R Square 0,411 diartikan bahwa 41,1% kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepemimpinan dan ada 58,9% yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Dari hasil wawancara mendalam dapat diidentifikasi variabel kompetensi dan sistem penilaian kinerja.

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dirumuskan saran sebagai berikut : (1) para manajer harus berperan aktif melalui transfer pengetahuan kepada bawahannya, meningkatkan frekuensi evaluasi/penilaian kinerja dan menindaklanjuti hasil penilaian dengan upaya peningkatan kompetensi pegawai, seperti memaksimalkan aktivitas dilapangan sebagai media pelatihan bagi karyawan; (2) Nilai kekuatan hubungan antara Motivasi dengan Kinerja yang berada pada level sedang atau moderat menjadi perhatian penting yang harus direspon oleh para manajer yang menjadi atasannya. Peningkatan kompetensi pegawai yang dilakukan harus diwujudkan dalam bentuk nyata dan dirasakan secara langsung manfaatnya oleh pegawai. Seiring dengan peningkatan kompetensi pegawai maka manajer harus mengaitkannya dengan standar kinerja yang akan dicapai, Pencapaian standar kinerja ini hendaknya disertai dengan pemberian insentif dan juga promosi jabatan kepada pegawai bersangkutan sehingga dapat memicu motivasinya. Hal ini penting dilakukan untuk menghindari berkembangnya persepsi pegawai atau staf lapangan yang mayoritas berlatar pendidikan STM atau SMA bahwa tingkat pendidikan formal yang diemban menjadi penghalang bagi promosi jabatan yang lebih tinggi dan (3) Peningkatan kompetensi yang dilakukan hendaknya sejalan dengan upaya manajer untuk memotivasi pegawai agar mencapai kinerja yang baik. Kegiatan pelatihan harus dilakukan secara terencana dan lebih ditingkatkan frekuensinya, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan ini walaupun menambah anggaran perusahaan namun menjadi investasi penting bagi perusahaan pada jangka panjang, mengingat peluang usaha yang dikelola PT. Bayu Buana Gemilang akan berkembang.

<hr>

The policy of Indonesian government to increase the fuel price on 2005 has been encouraging the business/industries to look for alternative fuel in order for them to continuously run their production activity, thus the need of alternative fuel for industry diesel oil has been increasing. Natural gas is considered to be an alternative energy to sustain the manufacturing business which heavily depend their production on diesel oil (solar).

Nevertheless, the supply of natural gas to meet the demand is still limited. Amid of this limitation, PT. Bayu Buana Gemilang which has been doing its business since 2003 is required to be able to fulfill the need. The increase of demand from the industry sector drive this gas distributor company to be able to handle the performance of company management.

Looking at the study about performance management, it is shown that the leadership and motivation variable play important role to manage and increase the performance. In this context, the research had been done to find out the impact of leadership and working motivation to the performance of employees of PT. Bayu Buana Gemilang.

This research is using quantitative approach methodology with bivariat pearson correlations technique analysis to measure the connection between leadership and performance and the connection between motivation and performance. To measure the connection between leadership with motivation and performance. it uses multiple linear regression. The sample population on this research is the employees of PT. Bayu Buana using non probabilita purposive sampling technique.

From the result of the research, it can be summarized that (1) the strength value of the connection between performance and leadership is  $r = 0.510$  and sig 0.00. It means that there is a correlation between

performance variable and leadership with medium/moderate correlation. Sig 0.00 value shows that there is a significant connection between the two variables. (2) the strength value of the connection between performance and motivation is  $r = 0.583$  and sig 0.00. It means that there is a correlation between performance variable and motivation with medium/moderate correlation. Sig 0.00 value shows that there is a significant connection between the two variables. (3) The connection between leadership with motivation and performance from R Square 0,411 means that 41,1% of performance can be explained by motivation and leadership variables and there is 58,9% which can be explained by other variables. In depth interview identifies competency and performance measurement system.

In summary there are several suggestions that can be taken (1) Manager must be active to transfer their knowledge to their subordinates, to increase the frequency of evaluation/performance measurement and to follow up the evaluation result by increasing employee competency, such as maximizing on job training for employees. (2) The connection value between motivation and performance which is in the medium or moderate level will be an important consideration which must be responded by managers as the superior. The improvement of employee competency must be done in the real activities form and employee can feel the benefit directly. in line with the competency improvement, managers must relate it with standard performance objective. Targeting the standard performance should be followed by giving incentive and job promotion so it can trigger their motivation. This is very important to avoid the perception of the employee or field staff whose majority education background is STM or SMA that formal education level can become a major obstacle for promotion. And (3) competency improvement should be in line with the manager action to motivate their employees in order to achieve the good performance. Training activities must be planned very well and done more frequently internally and externally. Although the training will add to company expense, it will become a long term investment considering the business opportunity which BBG is doing is still growing.