

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan SDM Di PT Pertamina EP Klamono Oil (Kabupaten Sorong)

Anastasya Natalia Latuasan

Universitas Victory Sorong

Arce Y. Ferdinandus

Universitas Victory Sorong

Yusuf Aditya Prasetyo

Universitas Victory Sorong

Alamat: Jl.Basuki Rahmat, Km.11,5: Universitas Victory Sorong

Abstract: *In this study there are two variables, namely variable X1 (Leadership), X2 (Work Motivation) and variable Y (HR Development). This research was conducted to determine the leadership and work motivation of PT Pertamina EP Klamono Oil employees, PT Pertamina EP Klamono Oil HR development, and the influence of leadership and work motivation on HR development at PT Pertamina EP Klamono Oil, Sorong Regency. The data used are primary data collected through observation, distribution of questionnaires, and interviews. The hypothesis of this study is that there is an influence of leadership and work motivation on human resource development at PT Pertamina EP Klamono Oil, Sorong Regency. To measure the influence of these variables used multiple linear regression and the coefficient of determination with the help of the IBM SPSS 23 computer application program. Based on the results of data analysis using statistical methods, namely multiple linear regression, this can be seen from the value of the multiple linear regression coefficient for (X1) of 0.314 and (X2) of 0.219, in addition to the value for $> \alpha 0.05$ from the test results of the coefficient of determination (R^2) it can be seen that the R Square or the coefficient of determination is 0.056, and the Adjusted R Square value is 0.006 – 0.6% meaning HR development can be explained by leadership and work motivation of 0.6%. While the remaining 99.4% can be explained by other factors such as work discipline, compensation, quality of work, etc. so it can be concluded that the variables of leadership (X1) and work motivation (X2) have a significant influence on the HR development variable (Y). The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on human resource development at PT Pertamina EP Klamono Oil Klamono Oil, Sorong Regency.*

Keywords: *Leadership, Work Motivation and HR Development*

Abstrak: Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Pengembangan SDM). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan PT Pertamina EP Klamono Oil, pengembangan SDM PT Pertamina EP Klamono Oil, dan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM Di PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM Di PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong. Untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut

digunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier berganda, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier berganda untuk (X1) sebesar 0,314 dan (X2) sebesar 0,219 , selain itu nilai value untuk $>$ alpha 0.05 hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,056, dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,006 – 0,6% artinya pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,6%. Sedangkan sisanya 99,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kedisiplinan kerja, kompensasi, kualitas kerja,dll. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan SDM (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil Klamono Oil Kabupaten Sorong.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengembangan SDM

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya yang terlihat dari pengembangan sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM menurut Priansa (2014:146 dalam jurnal ilmu manajemen industri 2020) dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di perusahaan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang mengalami kendala dalam mengembangkan SDM mereka. Beberapa kendala yang sering dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengembangan SDM, kurangnya dukungan dari manajemen, dan kurangnya sumber daya untuk mengembangkan SDM.

Untuk mencapai pengembangan SDM yang optimal, diperlukan kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan arahan yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kepemimpinan (leadership) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, maka hendaknya seorang pemimpin mempunyai kemampuan yang dapat memberikan suatu kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja giat lagi dari perusahaan yang dipimpinnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan (leadership) adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu pemimpin memiliki gaya (style) yang berbeda-beda dalam memimpin perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Amirullah (2015 : 30 dalam penelitian zaenal Arifin 2022) “kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Pengaruh kepemimpinan di masing-masing kelompok/instansi berbeda dan dapat menjadi faktor dalam berpengaruhnya kelompok/instansi tersebut. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok/instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mubarok & Rohendi, 2021).

Selain kepemimpinan, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga kualitas sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya. Motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam kesadaran pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, mengetahui pentingnya motivasi kerja untuk karyawan dalam pencapaian kinerjanya karena motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah diatur dan disetujui (Safitri, 2018). Karyawan disuatu organisasi sering sekali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan, oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi yang telah diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik (Munawirsyah, 2018).

Telah banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan sdm. Ahmad Badawi khabir, Abdul Choliq Hidayat, Ifada Rahmayanti (2022) menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

sumber daya manusia. Sedangkan menurut Silpa P, Saban Echdar, Muh. Said (2020) menyatakan bahwa dapat disimpulkan koefisien regresi dari ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau ketiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi: eksplorasi dan produksi. Beberapa hasil pengamatan serta survey yang telah dilakukan peneliti di PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong, menunjukkan bahwa Kurangnya tenaga kerja dibidang pengemudi, Karyawan sering datang terlambat, Kurangnya interaksi terkait motivasi kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM di PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengembangan SDM di PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong.

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam industri saat ini karena pengembangan SDM menjadi semakin penting dalam menghadapi persaingan global. Organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas akan lebih mampu bersaing dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan SDM mereka dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan dan motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS:

1. Pengertian pengembangan SDM

Pengertian Pengembangan SDM menurut Priansa (2014:146 dalam jurnal ilmu manajemen industri 2020), Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengertian Pengembangan SDM menurut Price (2011:455 dalam jurnal manajemen industri 2020), Pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan

kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM:

Menurut Priansa (2014:159 dalam jurnal manajemen industri 2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal, Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, yang meliputi:

1. Visi Organisasi Setiap Visi dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pengembangan SDM. Sering kali visi menjadi bayangan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.
2. Misi Organisasi Setiap organisasi pasti mempunyai visi yang ingin dicapai, maka dari itu dibutuhkan misi yang tepat. Misi merupakan tahapan dalam pencapaian visi, misi memberikan arahan penting yang perlu dilakukan sehingga visi bisa tercapai.
3. Strategi Pencapaian Tujuan Strategi menggambarkan bagaimana secara operasional misi yang telah dibuat dapat dilaksanakan, maka dari itu strategi yang baik perlu didukung oleh seluruh SDM yang ada.
4. Sifat dan Jenis Kegiatan Sifat dan jenis kegiatan yang akan diterapkan sangat penting pengaruhnya bagi pengembangan SDM, karena karyawan yang bekerja di bidang operasional tentu akan berbeda pekerjaannya dengan karyawan yang bekerja di bagian manajemen
5. Teknologi yang digunakan Organisasi yang mampu dalam mendaya gunakan teknologi yang sedang berkembang secara bijak, maka organisasi tersebut akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi waktu maupun tenaga yang di gunakan.

Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar organisasi yang berpengaruh terhadap pengembangan SDM, yang menyangkut:

1. Kebijakan Pemerintah Kebijakan pemerintah dalam membuat peraturan-peraturan merupakan arahan yang mesti dipertimbangkan karena kebijakan-kebijakan tersebut akan dapat mempengaruhi program pengembangan SDM dalam suatu organisasi.
2. Sosio Budaya Masyarakat Dalam pemberian suatu pengembangan SDM, faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan karena seperti yang telah kita ketahui latar belakang sosio budaya masyarakat berbeda-beda, maka dari itu seorang manajer harus bisa menyesuaikan dengan keadaan jenis pengembangan yang akan diberikan kepada karyawannya.

3. Perkembangan Ilmu Pengetahuan Seiring dengan perkembangan zaman perkembangan ilmu pengetahuan sangat dinamis dan setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Karyawan harus mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang.
4. Perkembangan Teknologi Seiring dengan perkembangan zaman perkembangan teknologi berkembang sangat pesat dan setiap organisasi harus bisa beradaptasi.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kepemimpinan (leadership) sebagai bagian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, maka hendaknya seorang pemimpin mempunyai kemampuan yang dapat memberikan suatu kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja giat lagi dari perusahaan yang dipimpinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan (leadership) adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu pemimpin memiliki gaya (style) yang berbeda-beda dalam memimpin perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dalam Hughes, et al (2012 : 540 dalam penelitian budi satria 2021) berasumsi bahwa “kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi, keahlian retorika dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya”. Teori di atas memberikan suatu pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional secara umum adalah suatu cara atau perilaku pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk bekerja lebih dari apa yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memprioritaskan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi. Maka dengan demikian, para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih peka akan pentingnya dan nilai dari hasil pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut memindahkan kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Untuk itu bagi seorang pemimpin dari melihat situasi dari pelaksanaan tugas yang dilakukan adalah dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menganalisis keadaan atau situasi yang berkembang dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan bawahannya sehingga keberhasilan dalam kepemimpinannya akan terwujud.

Adapun Indikator Kepemimpinan: Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. 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.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi”adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan 17 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.

3. 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.

4. 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. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Karyawan disuatu organisasi sering sekali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan, oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi yang telah diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik (Munawirsyah, 2018).

Motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam kesadaran pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, mengetahui pentingnya motivasi kerja untuk karyawan dalam pencapaian kinerjanya karena motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah diatur dan disetujui (Safitri, 2018).

Adapun indikator dari motivasi kerja yaitu:

Menurut Rivai dan Sagala (2009:838 dalam penelitian jumawan 2018) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari Manajemen

METODE PENELITIAN:

1) Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan memperoleh data dalam bentuk angka/scoring.

2) Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Pertamina EP Klamono Oil yang bertempat pada Kampung Klamono oil di kabupaten sorong, Papua Barat.

3) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pertamina EP Klamono Oil kabupaten sorong dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang.

Identitas Responden

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja . Pada penelitian didapat sebanyak 41 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	41
Kuesioner yang kembali	41
Kuesioner yang rusak/tidak lengkap	0
Jumlah Responden	41

Pada perhitungan sampel telah ditetapkan sebanyak 41 sampel penelitian untuk itu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 41 kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang kembali sebanyak 41 kuesioner, kuesioner rusak dan tidak lengkap 0, dan kuesioner yang diolah adalah 41 responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran identitas responden dilihat dari jenis kelamin, pendidikan, usia responden, dan lama bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

I. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-Laki	41	100%
	Jumlah	41	100%

Berdasarkan hasil rekapitan kuesioner dapat dilihat bahwa sebanyak 41 responden atau 100 persen adalah laki-laki, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki berdasarkan penelitian.

2. Usia

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1	≤ 25 Tahun	-	-
2	26-35 Tahun	11	26,83%
3	36-45 Tahun	20	48,78%
4	46-55 Tahun	5	12,19%
5	55 Tahun	5	12,19%
Jumlah		41	100%

Dalam penelitian ini, usia responden dikelompokkan menjadi 5 bagian. Berdasarkan pengelompokan tersebut, ternyata pada usia 36-45 tahun sebanyak 20 orang atau 48,78 persen yang mendominasi, selanjutnya pada urutan ke dua yaitu pada usia 26-35 tahun sebanyak 11 orang atau 26,83 persen, selanjutnya pada urutan berikut di umur 46-55 tahun dengan lebih dari 55 tahun sama pada masing-masing 5 orang dengan persenan 12.19 persen

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
1	SMA/Sederajat	12	29,27%
2	S1	24	58,54%
3	S2	5	12,19%
4	Lainnya	-	-
Jumlah		41	100%

Hasil rekap data berdasarkan pendidikan yang dikelompokkan menjadi 4 jenjang pendidikan pegawai pada PT. Pertamina EP Klamono Oil yaitu pendidikan yang mendominasi adalah S1 sebanyak 24 orang atau 58,54 persen dan selanjutnya pendidikan SMA/Sederajat 12 orang atau 29,27 persen, dan pendidikan S2 hanya 5 orang atau 12,19 Persen

4. Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1	≤ 1 Tahun	-	-
2	1-5 Tahun	4	9,76%
3	6-10 Tahun	9	21,95%
4	11-15 Tahun	13	31,70%
5	15 Tahun	15	36,59%
Jumlah		41	100%

Dalam penelitian ini, lama bekerja dikelompokkan menjadi 5 bagian. Berdasarkan pengelompokan tersebut mendapat hasil yaitu bahwa lama bekerja pegawai yang paling mendominasi selama lebih dari 15 tahun sebanyak 36,59 persen, selanjutnya pada urutan berikutnya selama 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau 31,70 persen, di urutan berikut lama bekerja 6-10 tahun ada 9 orang atau 21,95 persen dan yang terakhir 1-5 tahun ada 4 orang atau 9,76 persen.

4) Metode pengumpulan data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan langsung melalui wawancara, observasi serta pembagian kuesioner dengan objek penelitian yaitu karyawan PT Pertamina EP Klamono Oil kabupaten sorong.

5) Teknik Analisis Data

a) Uji Validitas

Validitas menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dapat mencakup area investigasi yang sebenarnya. Validitas pada dasarnya berarti “mengukur apa yang hendak diukur”. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Apabila seorang pedagang buah membeli barang dagangan seberat 40 kg, maka timbangan yang digunakan untuk menimbang barang tersebut harus menunjukkan berat 40 kg, bukan 39,5 kg atau 40,5 kg. Hal ini berarti timbangan tersebut valid. Demikian pula kuisisioner sebagai alat ukur harus bisa mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang kita susun tersebut mampu mengukur apa yang hendak kita ukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item (pertanyaan) dengan skor total kuisisioner tersebut (DelGreco et al., 1987 dalam penelitian Anggraini, Fitria D. P., et al 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel

Tabel 5. Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,967	0,308	Valid
Item 2	0,967	0,308	Valid
Item 3	0,969	0,308	Valid

Dari table di atas dijelaskan bahwa r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya bahwa item di sebut **Valid**

Tabel 6. Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	0,833	0,308	Valid
Item 2	0,804	0,308	Valid
Item 3	0,836	0,308	Valid
Item 4	0,869	0,308	Valid
Item 5	0,862	0,308	Valid

Dari table di atas dijelaskan bahwa r hitung $>$ r table berdasarkan uji signifikan 0,005 artinya bahwa item disebut **Valid**

Tabel 7. Pengembangan SDM (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,475	0,308	Valid
Item 2	0,816	0,308	Valid
Item 3	0,674	0,308	Valid
Item 4	0,710	0,308	Valid

Dari table di atas dijelaskan bahwa r hitung $>$ r table berdasarkan uji signifikan 0,005 artinya bahwa item disebut **Valid**

Uji Relibilitas

Menurut Ghazali (2018 : 45 dalam penelitian Arika, P., & Mra, S 2021: 173) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji suatu reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghazali (2018:46 dalam penelitian Arika, P., & Mra, S 2021:), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $>$ 0,70 maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $<$ 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliable. Perhitungan reliabilitas formula Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Variabel X1**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	3

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach`s alpha > dari 0,60artinya bahwa item tersebut dinyatakan *Realibel*

Variabel X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach`s alpha > dari 0,60artinya bahwa item tersebut dinyatakan *Realibel*

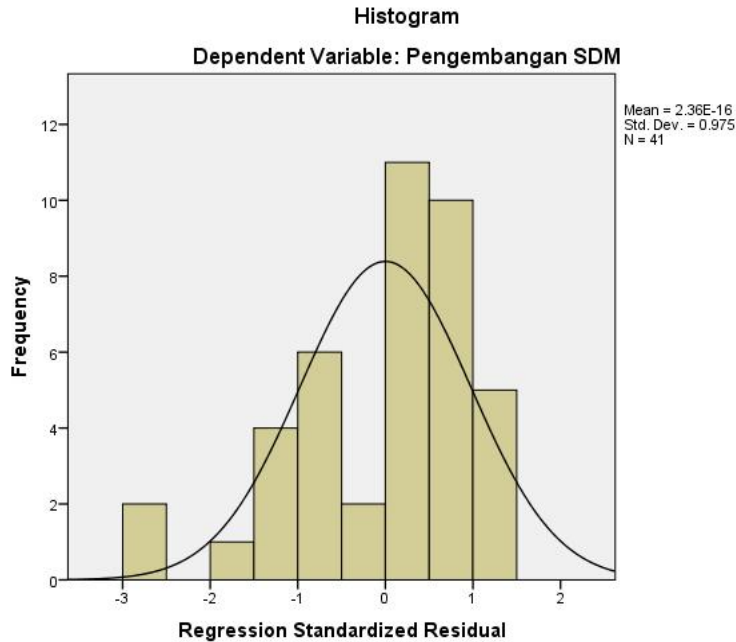
Variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach`s alpha > dari 0,60artinya bahwa item tersebut dinyatakan *Realibel*

Uji asumsi klasik**1. Uji Normalitas Data**

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid atau bias terutama untuk sampel kecil. Suatu model regresi yang baik, adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot), Uji normalitas data merupakan pengujian data yang bermaksud untuk mengetahui distribusi data mendekati distribusi normal. Pengujian data penelitian ini menggunakan pendekatan uji sampel Kolmogorov Smirnov dengan kriteria: jika $p > 0,05$ sebaran datanya berdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ sebaran datanya tidak normal (Nugraha, 2020). hasilnya sebagai berikut



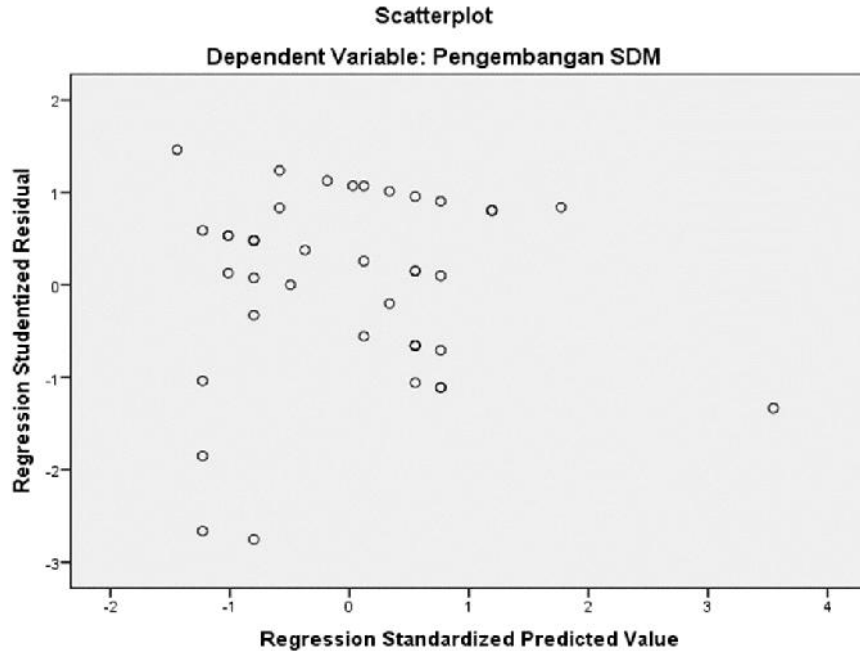
2. Uji Heterokedastitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Gun Mardiatmoko 2020)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.368	4.745		5.135	.000
	Kepemimpinan	-.314	.275	-.181	-1.145	.260
	Motivasi kerja	-.129	.127	-.161	-1.018	.315

a. Dependent Variable: Pengembangan SDM

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X1 (kepemimpinan) sebesar 0,260 dan variabel X2 (motivasi kerja) sebesar 0,315 lebih besar nilainya dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.



Berdasarkan hasil uji model scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah.

3.Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor(VIF) dan Tolerancinya. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. (Gun Mardiatmoko 2020)

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.998	1.002
.998	1.002

a. Dependent Variable: Pengembangan SDM

Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari penempatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak terjadi multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (simpanan masyarakat syariah, simpanan pendidikan istiqomah, dan simpanan berjangka) terhadap variabel dependen (pendapatan operasional) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.368	4.745		5.135	.000
Kepemimpinan	-.314	.275	-.181	-1.145	.260
Motivasi kerja	-.129	.127	-.161	-1.018	.315

a. Dependent Variable: Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 24.368 - 0,314 X1 - 0,129 X2 + e$$

- Nilai constant adalah 24.368 artinya jika variabel X1 (kepemimpinan) dan variabel X2 (motivasi kerja) tetap, maka nilai variabel Y (pengembangan SDM) tetap sebesar 24.368.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 (kepemimpinan) sebesar -0,314 artinya X1 (kepemimpinan) tetap maka nilai variabel Y pengembangan SDM akan mengalami peningkatan sebesar -0,314.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 (motivasi kerja) sebesar -0,129 artinya X2 (motivasi kerja) tetap maka nilai variabel Y Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar -0,129.

5. Uji parsial (uji t)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), secara parsial terhadap variabel pengembangan SDM (Y) Pada PT. Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong. (Muhamad Ekhsan 2019)

t	Sig.
5.135	.000
-1.145	.260
-1.018	.315

Berdasarkan hasil uji t seperti disajikan pada tabel diatas, ternyata hasilnya adalah sebagai berikut:

- Nilai Sig untuk pengaruh variabel X1 (kepemimpinan) terhadap Y (pengembangan SDM) adalah sebesar 0,260 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Menerima Ha menolak Ho
- Nilai Sig untuk pengaruh variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (pengembangan SDM) adalah sebesar 0,141 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Menerima Ha menolak Ho

HIPOTESIS

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh kepemimpinan Terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

H1 : Terdapat Pengaruh kepemimpinan Terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

H2 : Terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

H3 : Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

5. Pengujian secara simultan atau individu (Uji F / F-test)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel pengembangan SDM (Y) dengan uji F. (Muhamad Ekhsan 2019)

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.558	2	7.279	1.125	.335 ^b
	Residual	245.930	38	6.472		
	Total	260.488	40			

a. Dependent Variable: Pengembangan SDM

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

Dari gambar di atas terbaca nilai F hitung sebesar 1.125 dengan tingkat signifikansi 0,335. Probabilitas jauh lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, sehingga H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang simultan (secara bersama-sama) antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM pada PT Pertamina EP Klamono Oil.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.236 ^a	.056	.006	2.54398	.056	1.125	2	38	.335	1.899

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Pengembangan SDM

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,056, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,006 – 0,6% artinya pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,6%. Sedangkan sisanya 99,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kedisiplinan kerja, kompensasi, kualitas kerja, dll.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka ditarik kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier berganda, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier berganda untuk (X_1) sebesar 0,314 dan (X_2) sebesar 0,219, selain itu nilai value untuk $> \alpha 0.05$ hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,056,

dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,006 – 0,6% artinya pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,6%. Sedangkan sisanya 99,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kedisiplinan kerja, kompensasi, kualitas kerja, dll. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan SDM (Y). Berarti semakin meningkat pengembangan sdm, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima (menerima H_a menolak H_o).

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan SDM di PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong, maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan sumber daya manusia serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong sebaiknya memerhatikan kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawan serta memberikan pelatihan atau pengembangan karir yang baik agar kinerja karyawan meningkat.
2. PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong, harus lebih memerhatikan tenaga kerja yang kurang agar suatu pekerjaan kantor dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas mata kuliah Metode Penelitian & Penulisan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Pengembangan SDM Di PT. Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong “. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Lulus di mata kuliah Metode penelitian & Penulisan skripsi pada program studi manajemen, Universitas Victory Sorong. Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti banyak mendapat bantuan sejak awal sampai terselesainya, untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Fensca F. Lahallo, S.Pd.,M.Si selaku Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian Penelitian ini, Sekaligus Dosen mata kuliah Metode penelitian & Penulisan skripsi Dan kaprodi manajemen Universitas Victory Sorong
2. Ibu Arce Y. Ferdinandus S.E., M.Si selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan serta bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

3. Kepala PT. Pertamina EP 01 Klamono Oil, kepala bidang personalia, dan seluruh karyawan PT Pertamina EP Klamono Oil Kabupaten Sorong yang telah memberikan izin penelitian ini.
4. Teman-teman mahasiswa Universitas Victory Sorong. khususnya Angkatan 2020 yang ikut serta memberikan dukungan semangat dan membantu dalam penyusunan penelitian ini.
5. Orang tua dan saudara-saudara tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan dan telah mendoakan demi suksesnya penyusunan penelitian ini.

Peneliti menyadari masih banyak keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti telah berusaha dengan segenap kemampuan dan menuangkan pemikiran ke dalam penelitian ini, tentunya masih banyak ditemukan hal-hal yang masih perlu diperbaiki.

DAFTAR REFERENSI

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Priansa (2014:146 dalam jurnal ilmu manajemen industri 2020)
- Budi Kho (2019), *Ilmu Manajemen Industri, Pengetahuan manajemen produksi dan operasional, manajemen SDM manajemen kualitas*.
- (Munawirsyah, 2018). *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara III medan*.
- Zaenal Arifin (2022), *Analisis manajemen kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja guru smp Muhammadiyah*
- Jumawan (2018), *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KORPORASI*, universitas Bhayangkara Jakarta selatan.
- Mubarok & Rohendi, 2021, *Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT. Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat*.
- Fajar wirawan (2015), *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: media sahabat cendekia*.
- M.Zuldi.Rizky (2017), *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) area pangkalan berandan. : meida sahabat cendekia*.
- Yani Restiani Widjaja dan Adnan Ginanjar (2022), *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, : media sahabat cendekia*.
- Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Klatum dan Ernie T. Sule (2019), *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Pendidikan kewirausahaan Indonesia*.
- Silpa P, Saban Echdar, Muh. Said (2020) *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARABADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU TIMUR*
- Ahmad Badawi khahir, Abdul Choliq Hidayat, Ifada Rahmayanti (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 (Sman 1) Yogyakarta*
- (DelGreco et al., 1987 dalam penelitian Anggraini, Fitria D. P., et al 2022)
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta.
- (Nugraha, 2020) pada penelitian Yani Restiani Widjaja dan Adnan Ginanjar (2022) *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*
- (Yulinda, 2018) dalam penelitian yani restiani widjaja dan adnan ginanjar (2022) *pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*
- arika, p., & mra, s. *pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kecelakaan kerja. prosiding kemaritiman (2021). hal173-174*

(Gun Mardiatmoko 2020), pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometric kenari muda (*canarium indicum*l): Jurnal sinta.

(Muhamad Ekhsan 2019), pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. : Jurnal ekonomi dan kewirausahaan.