

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON PALUR KABUPATEN KARANGANYAR

Reinhard Udam¹⁾, Dewi Pujiani²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: rein.udam14@gmail.com¹⁾, dewipujiani8@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance in PT. PLN (Persero) Rayon Palur Karanganyar District either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected leadership style and work motivation have significant effect on employee performance in PT. PLN (Persero) Rayon Palur Karanganyar District either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained by questionnaire method from the sample of 50 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that leadership style and work motivation have significant effect on employee performance in PT. PLN (Persero) Rayon Palur Karanganyar District either partially or simultaneously.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Rayon Palur terkadang datang terlambat dan pulang cepat, bahkan terkadang ada karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat belum lagi adanya karyawan yang terkadang menunda-nunda pekerjaan. Hal demikian menyebabkan masyarakat terkadang sulit untuk menemui karyawan yang hendak ditemuinya. Sehingga mereka harus kembali lagi dihari yang lain. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi kepada

karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Palur senantiasa melibatkan karyawan dalam berbagai hal, hal ini terbukti bahwa pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan selalu meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya, hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaannya. Sementara itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan sekelas PLN ini akar permasalahannya adalah tergantung perlakuan seorang pimpinan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang

berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan prilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu, mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, bahkan bawahan senantiasa mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, namun tidak semua perintah harus dituruti, jika perintah itu baik maka laksanakan namun jika kurang baik maka berusaha untuk meninggalkan atau kembalikan ke jalan yang benar.

Menurut Mangkunegara, Anwar, Prabu (2013: 18) Menyatakan bahwa motivasi adalah (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Palur baik secara parsial maupun secara simultan?

1. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan yang di terapkan terhadap bawahan pada PT. PLN (Persero) Rayon Palur. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Saling menghargai pendapat.
- Mengembangkan inisiatif.
- Melakukan kerja sama *team work*.

- Menjalin hubungan yang sportif.
- Mengembangkan karir.
- Senang menerima saran, pendapat, dan kritikan.
- Selalu membuat bawahan lebih sukses darinya.
- Memberikan kebebasan.

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Palur untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah:

- Adanya dorongan akan kebutuhan fisiologis.
- Adanya dorongan kebutuhan akan keamanan.
- Adanya dorongan kebutuhan sosial.
- Adanya dorongan kebutuhan akan penghargaan.
- Adanya dorongan kebutuhan akan aktualisasi diri. (Maslow, Abraham dalam Robin, 2011: 214).

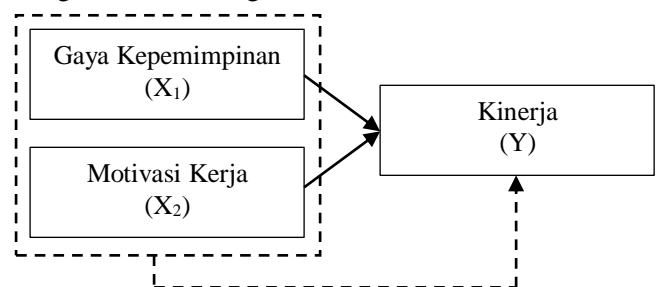
3. Kinerja

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Palur adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Palur terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah:

- Target yang ditetapkan tercapai.
- Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu.
- Menghasilkan kerja yang berkualitas.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

-----> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Palur baik secara parsial maupun secara simultan”.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: ”diduga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel II.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Fauzan Baihaqi (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yokyakarta)	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan Variabel Intervening: Komitmen organisasi Variabel Terikat: Kinerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja	Komposisi variabel bebas yang digunakan, obyek penelitian dan alat analisis yang digunakan berbeda.
2.	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja	gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja	Komposisi variabel bebas yang digunakan, dan obyek penelitian yang berbeda.
3.	Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah)	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Variabel Terikat: Kinerja	gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.	Sama-sama menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja	Komposisi variabel bebas yang digunakan, dan obyek penelitian yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif,

sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(9,541 > 2,012)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang berkualitas, seperti pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam memberikan contoh yang baik, pemimpin yang mampu mengkoordinasikan bawahan, pemimpin yang mampu mengintegrasikan bawahan serta pemimpin yang mampu mengelola permasalahan yang sedang terjadi.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis

secara parsial dengan uji t dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,400 > 2,012)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja perlu adanya dukungan motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dorongan pemenuhan kebutuhan karyawan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap yaitu terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(116,007 > 3,18)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar. Sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,824. Sehingga dapat diartikan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar sebesar 82,4% sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesejahteraan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu sebesar 0,824 atau 82,4%.

4. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 16, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,831	1,536		-1,843	,072
	Gaya Kepemimpinan	,695	,073	,675	9,541	,000
	Motivasi Kerja	,410	,083	,351	4,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Print Out SPSS

Dari tabel IV.1 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 9,541. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4,966. Sehingga variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Palur Jaten Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang berkualitas, seperti pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam memberikan contoh yang baik, pemimpin yang mampu mengkoordinasikan bawahan, pemimpin yang mampu mengintegrasikan bawahan serta pemimpin yang mampu mengelola permasalahan yang sedang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kinerja perlu adanya dukungan motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dorongan

pemenuhan kebutuhan karyawan. Bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan obyek dan komposisi variabel yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hanggraini, Devi. 2012. *Perilaku Organisasi (Teori Kasus dan Analisis)*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, AA., Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Stephen, P., Robbins. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarno. 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi*

- Terhadap *Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan UPT Waduk dan Irigasi Wilaya Sragen*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Suparno, Joko. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Program PAMSIMAS di Kabupaten Sragen*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin. Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenemedia Grup.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Yuberius, Tongo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 2 No. 4. 103-117.