

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kp Gebe Di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah

Fadila Safi *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Arini Fitria Mustapita *)**

Email : fadilasafi24@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of style leadership and work motivation on employee performance at PT.PLN (Persero) KP GEBE in kec. Gebe island kab. Central Halmahera. Deep sample this research is all employees of PT.PLN (Persero) KP GEBE totaling 35 employees. Thid data collection method uses the distribution method questionnaire. This data analysis technique uses linear regression analysis techniques duplicated wits SPSS tools. The result showed that simultaneously leadership style and work motivation have a significant effect on employees performance and partially leadership style and work motivation significantly influence employee performance.

Keywords : *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Masalah dengan semakin berkembangnya suatu instansi dan semakin tingginya teknologi yangdi gunakan oleh instansi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan di emban oleh para tenaga kerja, hal ini berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan kepada suatu instansi, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik diperlukan gabungan antara kemampuan dan minat seorang pekerja. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan degalasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal paling penting dalam pergerakan suatu operasional dalam instansi, sebab secanggih apapun teknologi dan berkembangnya media informasi baik cetak maupun elektronik dalam sebuah perusahaan, serta sebesar apapun modal yang dimiliki, karyawan dan kinerja yang baik darinyalah yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan perusahaan maupun organisasi tersebut.

Prespektif SDM pada PT.PLN (Persero) KP GEBE (2019) belum mencapai target yang diharapkan, terlihat dari indikasi pegawai pelaksanaan COC dan Produktifitas pegawai yang belum sesuai, sehingga kinerja di lapangan masih sering terjadinya gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir dengan konsumen yang begitu banyak. Dari prespektif kepemimpinan, program unggulan unit ada 4 serta kepatuhan terhadap keselamatan ketenagalistrik dan lingkungan hidup dan ketepatan penyampaian pelaporan dan akurasi data sudah di capai targetnya. Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan sangat tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan dan mampu memotivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin akan memainkan peran yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Untuk mendorong karyarwan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat ia bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik akan diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal

terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Kegiatan dilapangan memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja yang berimpas kepada tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah**”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, secara kualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Susanti (2015) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan : tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas pekerjaan : Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

Gaya Kepemimpinan

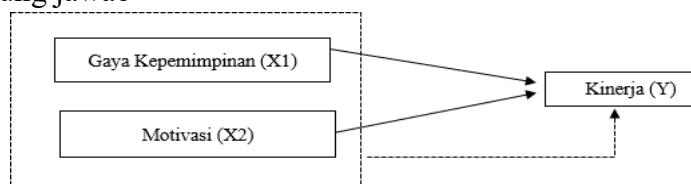
Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang pemimpin yang konsisten dalam memimpin suatu kelompok. Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut (Edison 2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Menstimulus anggota.
4. Menjaga kekompakan tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang secara sadar untuk melakukan tindakan dengan ketekunan dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Syahyuti (2010:93), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Kreatifitas
5. Rasa tanggung jawab



Gambar 1. Model Penelitian

- H1. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe Kec. Pulau Gebe, kab. Halmahera Tengah.
- H2. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe Kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera Tengah.

H3. Adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera Tengah.

Metode Penelitian

Penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian explanatory research. Menurut Sugiyono (2017) explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan tentang sebab akibat antara variabel-variabel yang mempengaruhinya. Tempat penelitian yaitu di PT. PLN (Persero) Kantor Pelayanan Gebe di Kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera Tengah. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti yang di dapat langsung dari responden dengan cara memberikan pertanyaan (kuesioner) observasi dan wawancara.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) KP Gebe di kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera Tengah yang berjumlah 35 karyawan.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sampel jenuh. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 35 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,884	0,333	Valid
	Y1.2	0,696	0,333	Valid
	Y1.3	0,741	0,333	Valid
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,423	0,333	Valid
	X1.2	0,744	0,333	Valid
	X1.3	0,809	0,333	Valid
	X1.4	0,800	0,333	Valid
	X1.5	0,818	0,333	Valid
Motivasi	X2.1	0,491	0,333	Valid
	X2.2	0,820	0,333	Valid
	X2.3	0,782	0,333	Valid
	X2.4	0,539	0,333	Valid
	X2.5	0,732	0,333	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada uji validitas di tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R hitung dari masing- masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.423 dan tertinggi 0.884 lebih besar dari nilai R tabel 0,333 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,662	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,757	0,6	Reliabel
Motivasi	0,685	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2023

Melihat dari hasil uji pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha kinerja karyawan sebesar 0.662 gaya kepemimpinan sebesar 0.757 dan Motivasi Kerja sebesar 0.685 lebih besar dari 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,67006202
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,054
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Sumber : Pengolahan Data 2023

Melihat dari hasil uji pada tabel 3 bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,407	2,455	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,407	2,455	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data 2023

Melihat dari hasil Uji pada tabel 4 bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,665	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,623	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data 2023

Melihat hasil uji pada tabel 5 bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,665 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,623. Berdasarkan nilai signifikansi dari 2 variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Simultan Uji F

Tabel 6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,735	2	21,367	44,791	.000 ^b
	Residual	15,265	32	0,477		
	Total	58,000	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Pengolahan Data 2023

Melihat dari uji tabel 6 bisa diketahui F hitung sebesar 44.791 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Parsial Uji t

Tabel 7 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,359	1,241		1,095	0,281
	Gaya Kepemimpinan	0,224	0,081	0,394	2,774	0,009
	Motivasi	0,328	0,090	0,517	3,640	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Pengolahan Data 2023

Melihat dari hasil uji pada tabel 7 bahwasanya variabel gaya kepemimpinan didapatkan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, variabel motivasi kerja didapatkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dimana hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 8 Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,359	1,241		1,095	0,281
	Gaya Kepemimpinan	0,224	0,081	0,394	2,774	0,009
	Motivasi	0,328	0,090	0,517	3,640	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Pengolahan Data 2023

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 1.359 (positif) menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah positif
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,224 (positif) artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan secara positif.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,328 (positif) artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan secara positif.

Koefisien determinasi adjusted R²

Tabel 9 Koefisien determinasi adjusted R²

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,735	2	21,367	44,791	.000 ^b
Residual	15,265	32	0,477		
Total	58,000	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan					

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0.720, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui F hitung sebesar 44.791 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan kepada karyawan serta terdapat motivasi yang baik dari karyawan itu sendiri, maka akan membuat sebuah kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) KP GEBE

Penelitian ini akhirnya sejalan dengan (Fany Setyawan, 2018) dengan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan “Pemimpin peduli dengan masalah yang menghambat kinerja pegawai” berarti dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) KP GEBE dipengaruhi oleh kepedulian pemimpin kepada anggota dan lingkungan. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Pada PT. PLN (PERSERO) KP GEBE pemimpin telah sesuai dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepada karyawan. Pemimpin memberikan kepedulian lebih seperti sering menanyakan kendala yang dihadapi oleh karyawan selama bekerja, sehingga hal ini yang menyebabkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) KP GEBE.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Azhar, 2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Bandung Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan “Karyawan bersemangat mencapai kemajuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan” berarti dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN (PERSERO) KP GEBE dipengaruhi oleh semangat kerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi juga. Pada PT. PLN (PERSERO) KP GEBE karyawan merasa termotivasi karena mereka

memiliki semangat kerja yang bagus, mereka memiliki semangat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, sehingga hal ini yang menyebabkan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) KP GEBE.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Mardiana, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Departemen Component F1).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan :

1. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Selanjutnya pada motivasi kerja juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan :

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 35 responden, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survey.
2. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.

Referensi

- Ahmad Fauzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada , 2003.
- Hasibuan. (2014). *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara).
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta :KencanaPrensdamedia Grup.
- Rivai, M.B.A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)* (Ed. 1). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet)
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta. Bina Rena Pariwara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Rajawali Pers (ed.) Keempat).

Fadila Safi *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Arini Fitria Mustapita *)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma