

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN ULP SAWERIGADING PALOPO**

Nurul Madani Masali

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo  
Jalan Jendral Sudirman km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo  
Sulawesi Selatan 91992

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Metode penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. (2) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya pimpinan kurang mengapresiasi pendapat dari para karyawan dan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan pendapat karyawan. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya semakin besar motivasi yang diberikan kepada para karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. (4) Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Artinya pemimpin yang baik, bertanggung jawab dan mendengarkan pendapat dari para karyawannya akan meningkatkan motivasi serta kinerja yang ada pada perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

The results of this study This study aims to determine the influence of leadership on work motivation and employee performance at PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. This research method uses path analysis. The results of this study indicate (1) Leadership has a positive and significant effect on work motivation. This means that if the leadership is getting better, the work motivation will increase. (2) Leadership has no significant effect on Employee Performance. This means that the leadership does not appreciate the opinions of employees and makes decisions without considering the opinions of employees. (3) Work motivation has a positive and significant effect on performance. This means that the greater the motivation given to the employees of PT PLN ULP Sawerigading Palopo, the greater the performance generated by the employees. (4) Leadership and Work Motivation have a positive effect on employee performance together. This means that a good leader, who is responsible and listens to the opinions of his employees will increase the motivation and performance of the company.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

### 1.1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Motivasi merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Motivasi kerja merupakan salah satu insentif yang membangkitkan motivasi kerja untuk lebih kuat dari yang dimiliki seseorang. Motivasi kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat bosan bahkan meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi merupakan dasar dari kemauan untuk memenuhi segala kebutuhan, cukup bagi orang yang bermotivasi tinggi untuk bekerja dapat berpartisipasi dalam memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu lembaga dalam jangka waktu tertentu. Efisiensi adalah hasil dari usaha sendiri yang dicapai melalui kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Karyawan perusahaan dituntut untuk melaksanakan semua tugas dan jabatan yang diberikan, untuk mencapai semua itu dibutuhkan keterampilan dan pengetahuan masing-masing karyawan serta motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya karyawan. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak lembaga.

Dalam rangka mencapai kinerja, PT. PLN ULP Sawerigading Palopo sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Kemajuan dan keberhasilan lembaga sangat tergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan. Kemajuan kerja karyawan tersebut mampu

bekerja keras, loyal, disiplin tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan dapat mencapai kinerja yang terbaik, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi atau lembaga. Motivasi dan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para Karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran pemimpinnya Wiyadi, (2009:4). Anoraga, (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Setiap para pemimpin memiliki sifat atau karakter masing-masing yang ia bawah sejak lahir maupun pembentukan dari lingkungan yang ia tempati dan berkembang. Setiap hasil karyawan di dukung dengan motivasi baik dari suatu pemimpin misalnya pemimpin memberikan karyawan penghasilan atau gaji yang lebih, pemimpin memberikan peningkatan status kepada para karyawan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya sangat baik.

Apabila para karyawan mempunyai motivasi yang sangat tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Kinerja

merupakan perbandingan usaha atau hasil kerja yang telah dicapai oleh para karyawan dengan standar yang sudah di tentukan Astianto, (2014) Kinerja adalah suatu pencapaian kerja atau prestasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti judul **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT PLN ULP Sawerigading Palopo?

1.2.2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo?

1.2.3 Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo?

1.2.4 Bagaiaman pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap

kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ULP Sawerigading Palopo.

1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan di harapkan dapat memberikan manfaat untuk :

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil terhadap penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan konsep yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo agar dapat

digunakan untuk sebagai bahan penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Pembaca**

Mampu memberikan bahan sebagai informasi mengenai tentang kepemimpinan dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

a. Hasil terhadap penelitian ini diharapkan mampu untuk dapat memberikan wacana yang positif kepada pimpinan untuk terus meningkatkan kepemimpinan dan terus meningkatkan motivasi kerja dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

b. Memberikan suatu motivasi yang sangat bermanfaat untuk membangun para karyawan untuk lebih menambah dan meningkatkan hasil kinerja yang telah dimilikinya agar nantinya dapat berguna bagi perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kepemimpinan**

#### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan, kompetensi, kepribadian dan kesanggupan untuk menentukan kinerja dan keberhasilan. Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua

karyawan agar mereka bekerja sebaik-baiknya untuk mereka mencapai hasil yang diinginkan Amstrong, (2003). Kepemimpinan juga seni dalam hal pendekatan setiap orang untuk memimpin suatu organisasi atau perusahaan dapat berbeda tergantung dari karakteristik. Anoraga, (2003:2) Kepemimpinan ialah upaya dalam mempengaruhi untuk mencapai tujuan dengan cara memberikan perintah atau petunjuk yang menyebabkan orang lain dalam bertindak serta menimbulkan perubahan yang positif untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan organisasi dapat terwujud. Robbins, (2008:49) juga mengatakan hal yang sama bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

### **2.1.2 Teori Kepemimpinan**

Wursanto, (2002:197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe otoriter yaitu atasan atau pemimpin bertindak pada bawahannya dengan cenderung melakukan pemaksaan untuk menggerakkan karyawannya. Tugas bawahan atau karyawan untuk menjalankan dan mengikuti perintah.
2. Tipe demokratis yaitu kebalikan dari tipe pemimpin otoriter. Pemimpin ikut dan berada dalam di tengah-tengah para anggotanya yang menciptakan hubungan yang sangat baik. Pemimpin mampu menerima saran dan masukan dari para bawahannya.
3. Tipe kharismatik yaitu mempunyai daya tarik dan banyak memiliki energi yang luar biasa agar dapat mempengaruhi orang lain sehingga tipe ini memiliki pengikut yang banyak dan bisa dilihat dari mereka berbicara dan bertindak.
4. Tipe paternalistik yaitu pemimpin dari tipe ini mempunyai sifat kewibawaan dan kepatuhan dan mereka di anggap bahwa karyawan atau bawahan tidak mampu bersikap mandiri dan perlu mendapatkan banyak dorongan dalam hal melakukan sesuatu.
5. Tipe militeristik yaitu tipe pemimpin yang memiliki sifat disiplin sangat tinggi biasanya sangat menyukai hal-hal formal. Diterapkan dengan sistem komando agar para bawahannya melakukan perintah dan pangkat mempengaruhi bawahan dan karyawan untuk bertindak.

### **2.1.3 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Davis, (2002) ada 5 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam

pemerintahan antara lain sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*intelligence*) penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
2. Kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*) pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.
5. Memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hasrat, dorongan, dan minat yang begitu

sangat besar di dalam diri seseorang untuk mencapai cita-cita dan mencapai suatu keinginan. Dengan motivasi membuat individu akan berusaha sekuat tenaga dalam mencapai yang diinginkan. Memiliki motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak yang sangat besar bagi kehidupan untuk menjalani hidup yang lebih baik. Luthans, (2006:270) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Siagian, (2003:138) Motivasi merupakan daya pendorong untuk melibatkan semua anggota organisasi untuk ikut serta dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan, waktu, dan tenaga untuk mengikuti berbagai kegiatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Bangun, (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman, (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

### 2.2.2 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Maslow yaitu individu mempunyai perilaku-perilaku mendorong kehidupannya, untuk memenuhi segala kebutuhan hidup. Para individu akan berusaha memenuhi kebutuhan pertamanya, lalu ia akan memenuhi kebutuhan kedua ketiga dan seterusnya.
2. Teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh Hasibuan yaitu bahwa didalam diri seseorang memiliki energi yang potensial.
3. Teori harapan yaitu individu mempunyai harapan untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya sehingga ia akan bekerja keras untuk mewujudkannya.
4. Teori keadilan yaitu outcome ialah sesuatu yang menghasilkan seperti bonus atau promosi jabatan, biasanya karyawan termotivasi untuk mendapat outcome. Input ialah penghargaan yang telah didapat dalam menunjang kinerjanya. Comparison person ialah peluang kesempatan seorang individu untuk menjadi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

### 2.2.3 Indikator Motivasi

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ A theory of human motivation ”. Teori ini berarti seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan menurut A.H. Maslow, (1943-1970) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. *Fisiologis* atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uangtransportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya

jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sifat individu, setiap karyawan memiliki berbagai tingkat kualifikasi yang berbeda-beda dalam hal menjalankan tugasnya masing-masing. Kinerja

sangat bergantung pada kombinasi dan keterampilan yang berfokus pada pekerjaan karyawan yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Mangkunegara, (2009:9) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan tolok ukur bagaimana seseorang bertanggung jawab atas apa yang menjadi tugas dan wewenangnya. Kinerja menurut Dale Timpe, (1992) adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

### **2.3.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis, (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang



dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis atau anggapan dasar merupakan jawaban sementara dari masalah-masalah yang masih bersifat praduga masih harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan melalui penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan Sugiyono, (2008:64).

Dari teori diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hipotesis 2 : Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hipotesis 3 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hipotesis 4 : Diduga ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, lingkup objek yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, sesuai dengan objek yang ditetapkan maka

penelitian ini dilakukan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo yang berlokasi di Jalan Vetran Kota Palopo dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada mulai bulan Mei 2021 sampai bulan Juli 2021.

## **PEMBAHASAN**

Hasil uji Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.**

Dilihat dari uji t dimana  $T_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 4,092 sedangkan  $T_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana  $DF = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$  sehingga  $T_{tabel} = 2,010$ . Dengan demikian, diketahui bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,092 > 2,010$ ) sedangkan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha,

dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

### **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.**

Dilihat dari  $T_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 1,577 nilai  $T_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana  $DF = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$  sehingga  $T_{tabel} = 2,010$ . Dengan demikian, diketahui bahwa  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $1,577 < 2,010$ ) sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,121 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo. Hal ini disebabkan karena pimpinan kurang mengapresiasi pendapat dari para karyawan dan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan pendapat karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukti Amsyari (2018) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.**

Dilihat dari  $T_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 2,497 sedangkan  $T_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana  $DF = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$  sehingga  $T_{tabel} = 2,010$ . Dengan demikian, diketahui bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,497 > 2,010$ ) sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,016 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo. Artinya semakin besar motivasi yang diberikan kepada para karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rangga Mahardhika (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo.**

Dilihat dari  $F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 8,583 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana  $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$  sehingga  $F_{tabel} = 4,042$ . Dengan demikian diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,583 > 4,042$ ) sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo. Artinya pemimpinan yang baik, bertanggung jawab dan mendengarkan pendapat dari para karyawannya akan meningkatkan motivasi serta kinerja yang ada pada perusahaan tersebut. Penerapan kepemimpinan yang baik akan menghilangkan bias atau prasangka dalam penerapan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo” yang telah dilakukan, maka penulis

menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.
2. Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.
3. Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.
4. Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

## DAFTAR RUJUKAN

- A. Dale Timpe (1992) *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- A.H. Maslow (1943) 'A Theory of Human Motivation'. *Psychological review*, hal. 370; *AH Maslow, Motivation and Personality*. (New York; Harrper and Row, 1945).
- Amstrong (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan*

*Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia. Jakarta: PT Gramedia.*

Anoraga, P. (2003) *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta: Rineka Cipta.

Astianto (2014) *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PDAM Surabaya*. PDAM Surabaya.

Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bonaparte do Rêgo, E., Supartha, W. G. and Kerti Yasa, N. N. (2017) 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, p. 3731. doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01.

Davis (2002) *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar: Seri Manajemen No. 90-*

A. *Cetakan Kedua Belas*,. Jakarta: PT.Pustaka Binawan Pressindo.

Jamaluddin Agus (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta', *Of Applied Business And Economics*, Vol

3(3), Pp. 161–169.

- Kadarisman, M. (2012) *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Luthans, F. (2006) *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukti Amsyari (2018) *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta)*.
- Rangga Mahardhika (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*.
- Robbins, S. (2008) *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono (2007) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiyadi (2009) *Pengukuran Indeks Daya Saing Industri Kecil Menengah (IKM) di Jawa Tengah*. Solo.
- Wursanto (2002) *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.