

BAB I PENDAHULUAN

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.

Sumber daya manusia salah satu modal dan merupakan investasi terbesar yang tidak ada habisnya apabila di kembangkan secara maksimal oleh perusahaan karna itu disebut sebagai human capital. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi terdiri atas pimpinan, karyawan yang harus berhubungan satu sama lain secara baik agar terciptanya dan mencapai tujuan keunggulan perusahaan.

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.

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 bawa 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.

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. 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.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantara adalah kuantitas pekerjaan seorang karyawan dalam waktu satu hari kerja, keandalan dalam melakukan pekerjaan, kualitas dalam ketaatan serta kemampuan bekerja sama dengan para karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan agar mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

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 Bagaimana 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.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian yaitu:

- 1.5.1 Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan pada PT PLN ULP Sawerigading palopo itu banyak karena dalam penelitian ini di batasai hanya pada satu faktor saja sebagai variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan.
- 1.5.2 Tempat penelitian ini pada PT PLN ULP Sawerigading palopo.
- 1.5.3 Data penelitian tentang kepemimpinan.

BAB II

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. Swasto, (2011:89) juga mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun ayat tentang kepemimpinan yaitu:

﴿وَإِذْ أُنزِلَتْ آيَاتُ رَبِّهِمْ عَلَىٰ رُسُلِهِمْ فَأَنذَرْتَهُمْ يَوْمَئِذٍ أَن لَّا يَنْتَظِرُوا الْآيَاتِ إِلَّا أَتَانَهُمْ فَجَاءَكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ط قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ط قَالَ لَا يَنَالُ

عَهْدِي الظَّالِمِينَ

Artinya: Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim". Qur'an surat al-baqarah ayat 124.

2.1.2 Teori Kepemimpinan

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

1. Teori Kelebihan, teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.
2. Teori Sifat, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.
3. Teori Keturunan, teori ini menyatakan seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

4. Teori Kharismatik, teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.
5. Teori Bakat, teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.
6. Teori Sosial, teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

2.1.3 Tipe kepemimpinan

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 kebabakan dan mereka di anggap bahwa karyawan atau bawahan tidak mampu bersifat 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.

2.1.4 Faktor-faktor kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Rusdi A. Rifai, (2009:175) adalah:

1. Kelebihan kemampuan dan kesanggupan pemimpin haruslah identik dengan kesanggupan untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.
2. Ketegasan mampu memecahkan masalah dengan cakap dan cepat.
3. Kepercayaan diri kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

4. Adanya inisiatif dalam berfikir jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru (inovasi).

2.1.5 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 di inginkan. 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 Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi prestasi yaitu berfokus pada pencapaian tujuan, memberikan motivasi dinamis serta menghormati diri sendiri. Individu menetapkan target agar tidak teralalu sulit dalam mencapainya.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu jenis motivasi yang bersifat positif dan negatif. Motivasi positif seperti mengobati dan hadiah serta dapat dinyatakan dalam arti negatif dalam bentuk memeras atau mengancam.

3. Motivasi sosial yaitu sekelompok orang dengan ide-ide yang diterima untuk mencapai tujuan hidup seperti itu menyenangkan orang-orang yang mereka hormati dan kagumi.

2.2.4 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.

2.2.5 Faktor-Faktor Motivasi

Veithzal Rivai, (2011:456), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan serta status sosial yang tinggi dapat membuat seseorang bekerja keras, status sosial yang tinggi dapat diukur dengan pembelian barang mewah yang mahal. Sehingga mau tidak mau seseorang harus bekerja untuk mendapatkan uang tersebut.
2. Kondisi lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat-alat prasarana yang dapat membantu pekerjaan, kebersihan di dalam ruangan, ketenangan atau suasana, termasuk juga meliputi hubungan yang baik antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

3. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan yang ada pada diri mereka untuk perusahaan, jika yang bersangkutan ada jaminan karir. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan memberikan jaminan karir, pangkat, kesempatan untuk mengembangkan diri, jaminan kesehatan bagi karyawan, dan jaminan hari tua bagi karyawan yang sudah pensiun.
5. Status dan tanggung jawab jabatan tertentu merupakan dambaan karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi saja namun mereka juga menginginkan suatu saat nanti mereka menduduki jabatan tertentu diperusahaan tersebut.

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 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Handoko, (2008) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Motivasi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.
2. Kepuasan kerja kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang
3. Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.
4. Kondisi fisik pekerjaan merupakan tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.
5. Sistem pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

2.3.3 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 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan PT International Wiratama Indonesia	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2.	Mukti Amsyari, (2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Surakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Khovidah Yorsuvandira 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Lintas Nusa Gema Televisi (LNGTV) Bontang	Hasil penelitian menyatakan Struktur Inisiatif (X1) dan Perhatian (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
4.	Christian Bayu Putra 2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang)	Hasil penelitian menyatakan secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya

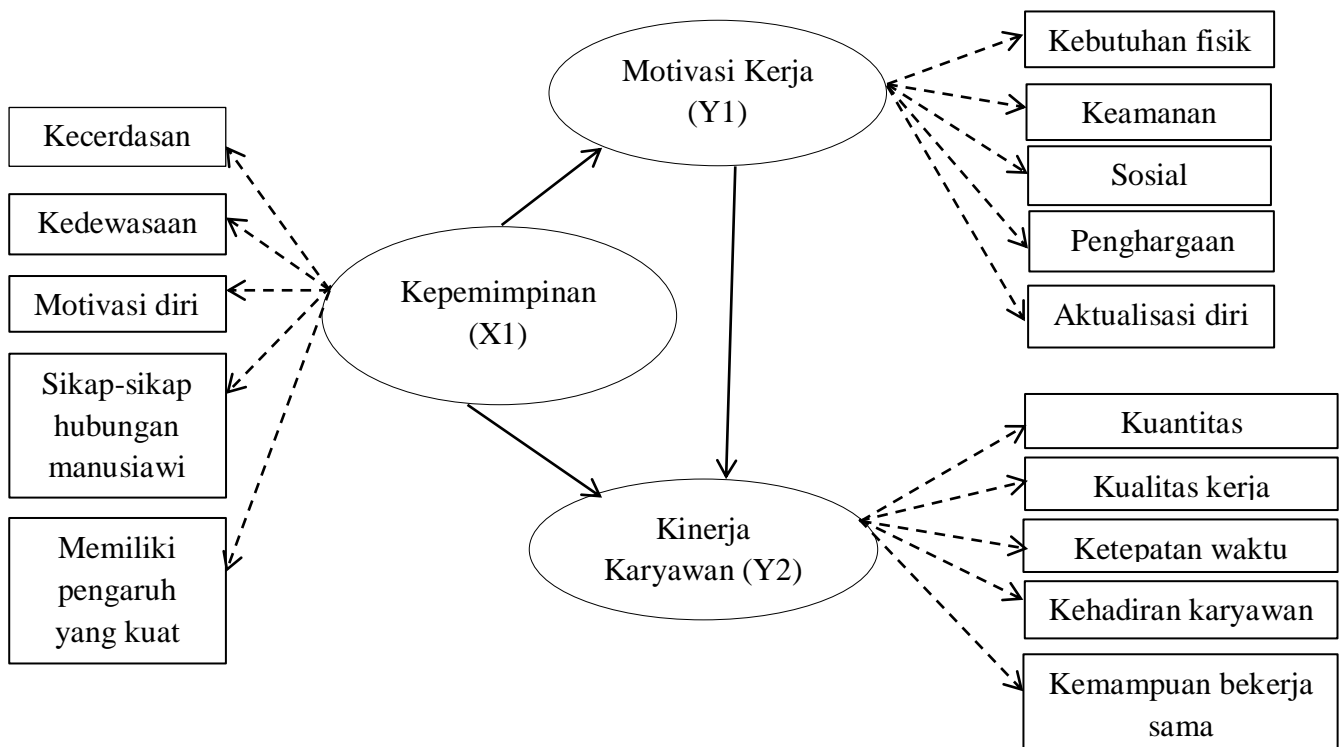
			<p>Kepemimpinan Direktif memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.</p>
5.	<p>Rangga Mahardhika 2013</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
6.	<p>Syafiqul Umam 2015</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wahana Polimer Indonesia)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Demokratik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), Motivasi Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Demokratik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).</p>
7.	<p>Jelita Caroline</p>	<p>Pengaruh</p>	<p>Hasil penelitian ini</p>

	Inaray, Olivia S. Nelwan, dan Victor P.K. Lengkong. 2016	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado	menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.
8.	Anak Agung Wiranata 2011	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi)	Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap stres karyawan.
9.	Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa 2017	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Agus Jamaludin 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.


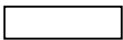

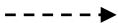
2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan dalam pendekatan berfungsi untuk memecahkan suatu masalah. Mengenai hal tersebut dilakukan penggambaran skema penelitian. Pada suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena para karyawan dituntut agar dapat memberikan kontribusi yang sangat maksimal. Motivasi juga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan agar keinginan menyelesaikan suatu pekerjaan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan adanya daya pendorong serta minat yang besar dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik. Demikian juga didukung dengan adanya sikap pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan dengan melalui variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan seperti di bawah ini :



Keterangan:

Variabel	=	
Indikator	=	
Garis pengaruh	=	
Garis indikator	=	

Gambar 2. 1. Gambar Kerangka Konseptual.

2.6 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 Sawerigadig 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu 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 Veteran Kota Palopo dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada mulai bulan Mei 2021 sampai bulan Juli 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

- 3.2.1 Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Data primer data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kepemimpinan dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja kerja.
- 3.2.2 Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi serta kinerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

- 3.3.1 Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.
- 3.3.2 Mengadakan wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.
- 3.3.3 Mencatat Dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2010:80) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2010). Arikunto, (2010) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono, (2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi

dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 50 orang.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai masing-masing item dengan total skor. Analisis korelasi dilakukan dengan rumus korelasi product moment pearson Duwi Priyatno, (2010:90). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05. kriteria terhadap pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner

dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. Ghazali, (2012:47).

3.6 Uji Hipotesis

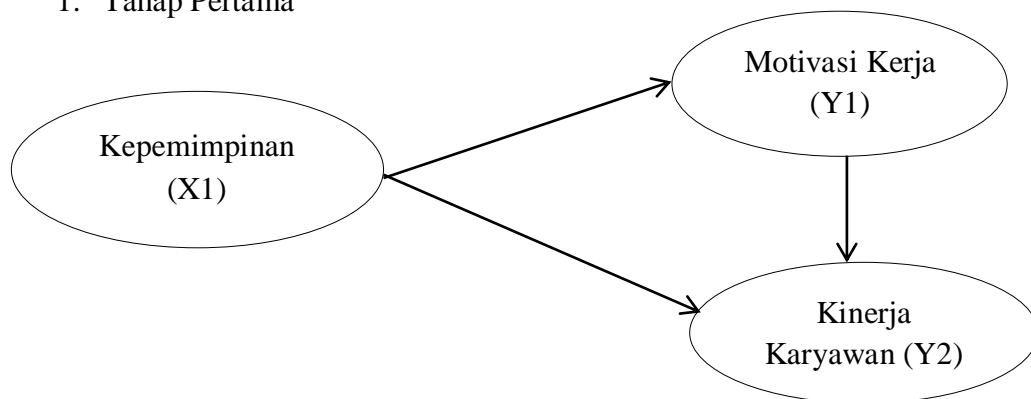
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang terkumpul diolah berdasarkan prinsip-prinsip deskriptif dan dianalisis dengan pendekatan statistik sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan paket program SPSS versi 22. Teknik analisis jalur sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai teknik sebab-akibat. Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab-akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Asumsi dasar model ini ialah beberapa variabel sebenarnya mempunyai hubungan yang sangat dekat satu dengan yang lainnya. Terdapat beberapa definisi mengenai analisis jalur ini, diantaranya: Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Definisi lain dari analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Analisis jalur sebagai model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti.

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam *path analysis* yaitu sebagai berikut Sarwono, (2007:99):

1. Tahap Pertama



Gambar 3. 1 Model Diagram Jalur.

2. Tahap ke dua

Membuat persamaan dari diagram jalur persamaan struktural. Sesuai dengan model diagram jalur pada penelitian ini yaitu:

$$\text{Motivasi} = \text{Kepemimpinan} + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Kinerja} = \text{Kepemimpinan} + \text{Moivasi} + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

3. Tahap ke tiga

Analisis model *phat analysis* dengan menggunakan SPSS versi 22 sesuai dengan substruktur model penelitian.

3.6.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji partial (uji-t) dapat digunakan untuk menguji sesuatu apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Y1) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y2) secara parsial. Syarat pengambilan keputusan pada uji t ini dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.6.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji-f) dapat digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Y1) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y2). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional sangat diperlukan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan identifikasi dan pengukuran terhadap variabel penelitian. Adapun definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari:

1. Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan PT. PLN ULP Sawerigadig Palopo dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Davis (2002) yaitu kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, dan sikap-sikap hubungan manusiawi seorang pemimpin.
2. Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, kemudian kebutuhan-kebutuhan itu terpuaskan dan digantikan dengan tujuan yang lainnya. Indikator dari motivasi menggunakan teori dari A.H. Maslow, (1943-1970) yaitu fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

3. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan sesuatu. Indikator dari kinerja menggunakan teori dari Mathis, (2006) yaitu adanya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran karyawan yang sesuai jadwal, dan kemampuan dalam bekerjasama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT.PLN

PLN adalah singkatan dari perusahaan Listrik Negara. PLN ialah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPUPLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN)

sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT.PLN ULP Sawerigading Palopo :

a.Visi

Menuju unit layanan pelanggan yang profesional, modern, dan inovatif, untuk bersaing di era industri 4.0

b. Misi:

1. Sebagai solusi kebutuhan listrik dan peningkatan elektrifikasi
2. Penggerak ekonomi kota yang memudahkan investasi
3. Menghadirkan produk-produk layanan yang inovatif, kreatif, dan solutif
4. Mengutamakan SMK3 dengan kualitas SDM yang unggul, profesional, dan berintegritas.

4.2 Analisis Deskriptif Data

Analisis statistik deskriptif yaitu untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Dalam penelitian ini responden yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT PLN ULP Sawerigading Palopo. Pada penelitian ini, peneliti memperoleh data dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan masa kerja ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	17	34%
2.	31-40 Tahun	25	50%
3.	41-50 Tahun	8	16%
Total		50	100%

Sumber: Data Responden yang diolah (2021)

Dilihat dari tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun yaitu berjumlah 17 orang atau 34%, karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 25 orang atau 50% dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 8 orang atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo berumur 31-40 tahun.

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Laki-laki	41	82%
2.	Perempuan	9	18%
Total		50	100%

Sumber: Data Responden yang diolah(2021)

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 41 orang atau 82% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 18%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden yang ada pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo berjenis kelamin laki-laki.

4.3 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1, TS=2, N=3, S=4, SS=5. Berikut sajian data rentang skala likert.

Tabel 4. 3 Deskriptif Responden Variabel (X) Kepemimpinan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	2	11	16	21	50
X1.2	0	0	7	25	18	50

X1.3	0	0	6	19	25	50
X1.4	0	0	5	24	21	50
X1.5	0	0	5	20	25	50

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kepemimpinan diatas terdapat 50 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item X1.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, netral sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 16 responden, dan sangat setuju sebanyak 21 responden.

Unit item X1.2 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 25 responden, dan sangat setuju sebanyak 18 responden.

Untuk item X1.3 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 19 responden, dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Unit item X1.4 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 24 responden, dan sangat setuju sebanyak 21 responden.

Untuk item X1.5 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 20 responden, dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Tabel 4. 4. Deskriptif Responden Variabel (Y1) Motivasi Kerja

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	0	0	6	21	23	50
Y1.2	0	0	2	22	26	50
Y1.3	0	0	8	22	20	50
Y1.4	0	0	11	16	23	50
Y1.5	0	0	2	23	25	50

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel motivasi kerja terdapat 50 responden yang memberikan jawaban dari pernyataan item Y1.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 21 responden, dan sangat setuju sebanyak 23 responden.

Untuk item Y1.2 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 22 responden, dan sangat setuju sebanyak 26 responden.

Untuk item Y1.3 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 22 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Untuk item Y1.4 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 16 responden, dan sangat setuju sebanyak 23 responden.

Untuk item Y1.5 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Tabel 4. 5. Deskriptif Responden Variabel (Y2) Kinerja Karyawan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Y2.1	0	0	11	24	15	50
Y2.2	0	0	7	22	21	50

Y2.3	0	0	10	23	17	50
Y2.4	0	0	9	24	17	50
Y2.5	0	0	3	23	24	50

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kinerja karyawan di atas terdapat 50 responden yang memberikan jawaban pernyataan bahwa pada item Y2.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 24 responden, dan sangat setuju sebanyak 15 responden.

Untuk item Y2.2 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 22 responden, dan sangat setuju sebanyak 21 responden.

Untuk item Y2.3 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan sangat setuju sebanyak 17 responden.

Untuk item Y2.4 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 24 responden, dan sangat setuju sebanyak 17 responden.

Untuk item Y2.5 terdapat 50 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, netral sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 23 responden, dan sangat setuju sebanyak 24 responden.

4.4 Uji Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Data dikatakan valid apabila dengan ketentuan hasil r hitung $>$ r tabel = valid, dan hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid dengan taraf signifikan 0,05.

Berikut adalah hasil uji validitas :

Tabel 4. 6. Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan	X1.1	0,449	0,278	Valid
		X1.2	0,314	0,278	Valid
		X1.3	0,311	0,278	Valid
		X1.4	0,140	0,278	Tidak Valid

		X1.5	0,567	0,278	Valid
2.	Motivasi Kerja	Y1.1	0,312	0,278	Valid
		Y1.2	0,240	0,278	Tidak Valid
		Y1.3	0,488	0,278	Valid
		Y1.4	0,640	0,278	Valid
		Y1.5	0,565	0,278	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y2.1	0,571	0,278	Valid
		Y2.2	0,489	0,278	Valid
		Y2.3	0,372	0,278	Valid
		Y2.4	0,556	0,278	Valid
		Y2.5	0,534	0,278	Valid

Sumber: Data diolah di SPSS.22 (2021)

Berdasarkan uji validitas melalui SPSS versi 22 dapat dilihat ketiga variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dari 15 item pernyataan ada 2 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu X1.4 dan Y1.2 karena $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$. Dengan demikian peneliti melakukan drop terhadap item yang tidak valid, dan tidak mengikutkan item yang tidak valid dalam perhitungan selanjutnya seperti uji realibilitas.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60. Ghozali, (2012:47) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 7. Tabel Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	13

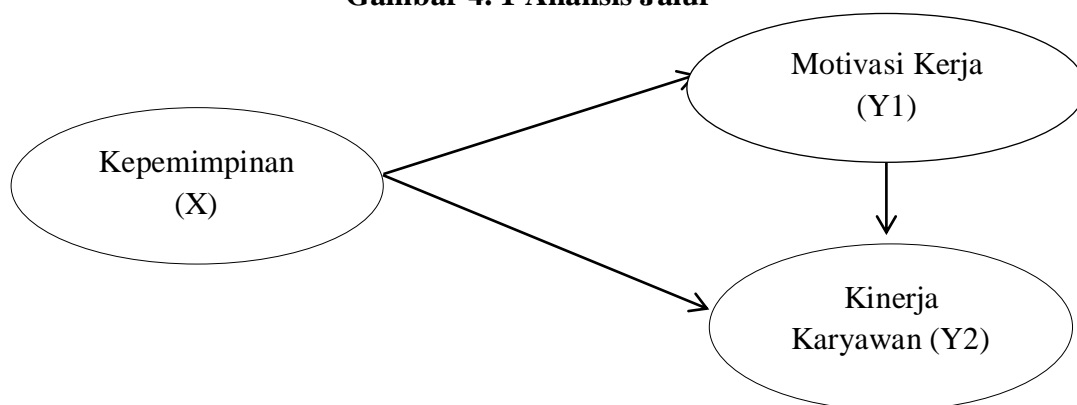
Sumber: Data diolah SPSS.22 (2021)

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki *cronbach alpha* sebesar $0,722 > 0,60$ hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.5 Analisis Jalur

Sebelum melakukan analisis, akan ditampilkan terlebih dahulu struktur hubungan kausal antara variabel Kepemimpinan (X), Motivasi Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2) dalam gambar berikut ini:

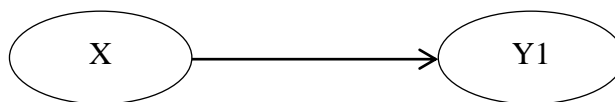
Gambar 4. 1 Analisis Jalur



4.5.1 Pengujian Sub Struktural I

Analisa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub struktural 1. Adapun gambar sub struktural 1 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 2 Pengujian Sub Struktural I



Selanjutnya dengan menggunakan bantuan program SPSS, analisa data X,Y1, memperoleh hasil diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y1) digunakan metode *path analysis* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Uji T Sub Struktural I**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.944	2.292		3.467	.001
KEPEMIMPINAN	.545	.133	.509	4.092	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Ho: Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi

Ha: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak.

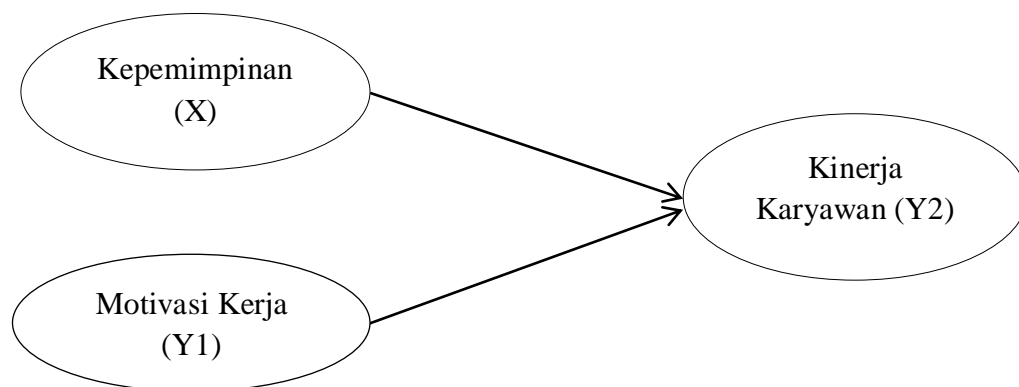
Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima.

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 $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,092 > 2,010$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

4.5.2 Pengujian Sub Struktural II

Analisa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) akan di gambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub struktural 2 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 3 Pengujian Sub Struktural II



Selanjutnya dengan menggunakan bantuan SPSS, analisa data X,Y1, dan Y2 memperoleh hasil diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) digunakan metode *path analysis* adalah sebagai beriku:

Tabel 4. 9. Uji F Pengujian Sub Struktural II**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.118	2	32.059	8.583	.001 ^b
	Residual	175.562	47	3.735		
	Total	239.680	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KEPEMIMPINAN

Ho: Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima

F_{hitung} memiliki nilai sebesar 8,583 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $F_{tabel} = 4,042$. Dengan demikian, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,583 > 4,042$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 10. Uji T Pengujian Sub Struktural II**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.597	3.320		2.289	.027
	KEPEMIMPINAN	.316	.201	.229	1.577	.121
	MOTIVASI_KERJA	.467	.187	.362	2.497	.016

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ha: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima.

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 1,577 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 $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,577 < 2,010$) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak.

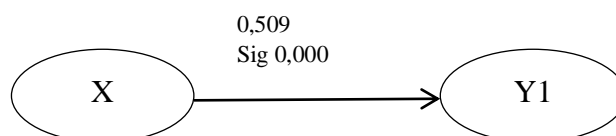
Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima.

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 $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,497 > 2,010$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Persamaan Regresi Sub Struktural I

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Persamaan Regresi Sub Stukrural I

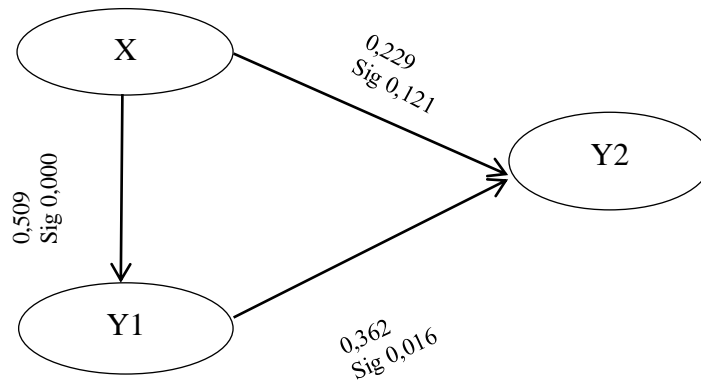


Dari gambar diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah 0,509.

4.5.4 Pengujian Sub Struktural II

Analisa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) akan di gambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub struktural 2 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

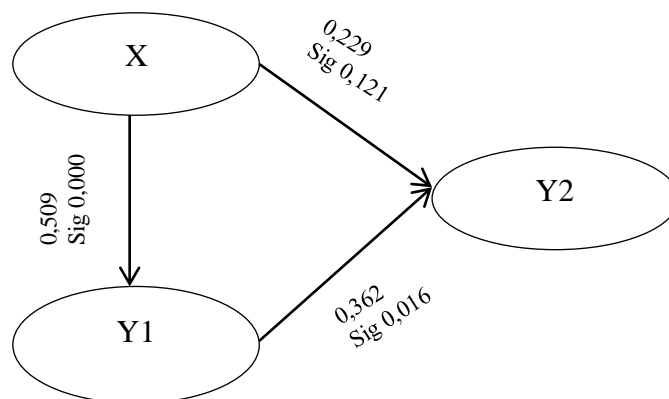
Gambar 4. 5 Pengujian Sub Struktral II



Dari gambar diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,509. Persamaan regresi kedua yaitu Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,362. Persamaan regresi ketiga yaitu Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,229. Persamaan regresi keempat yaitu Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang dimana nilainya $0,509 + 0,362 + 0,229$.

4.5.5 Menghitung Jalur

Gambar 4. 6 Hasil Penghitungan Jalur



1. Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

$$X \rightarrow Y_1 = 0,509$$

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$$X \rightarrow Y_2 = 0,229$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

$$X \rightarrow X_1 \rightarrow X_2 = 0,509 \times 0,362 = 0,184$$

4.6 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan terus kepemimpinan pemimpin terhadap para karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
3. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan,

4. dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.