

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK
NEGARA
KOTA PALOPO**

Ega Yatri

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 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang kepemimpinan (X1), motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa variabel X yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on the performance of employees of PT. State Electricity Company. This research method uses the observation method by providing a list of questions about leadership (X1), motivation (X2), Employee Performance (Y). The results of the study using the T test, namely the leadership variable (X1) has a positive influence on the employee performance variable (Y) while the work motivation variable (X2) has an influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test shows that the variable X which consists of leadership (X1) and work motivation (X2) together have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, yang dimana tidak dapat dipisahkan dalam semua aspek kehidupan manusia, termasuk dalam bisnis yang mana saat ini bisa dengan mudah untuk menjalankan bisnis skala global. Sistem informasi dapat digunakan untuk memantau jaringan jaringan bisnis, yang telah menyebar luas keluar negeri serta didalam negeri, dan juga bisa memantau kinerja perusahaan dengan lebih muda dengan mengelola informasi kemudian menghasilkan output yang bisa digunakan oleh manajemen dalam mengelola perusahaan serta bagi pihak pemegang saham untuk menilai kinerja sebuah perusahaan, Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai

sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan yang baik. Faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar tujuan sebuah perusahaan tersebut bisa tercapai. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber dayam manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1).

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang motivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan dan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan ialah faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah

kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa memberikan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77). Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari setiap

manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Didalam organisasi atau perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Moehariono (2012: 95), “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan

strategis suatu organisasi”. Sependapat dengan Moehariono, Mahsun (2006: 25) menyatakan bahwa, “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi”. Adapun aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah aspek sosial karena aspek ini memiliki aktivitas karyawan dengan karyawan atau atasannya sehingga menimbulkan kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepada perusahaan atau organisasi tersebut. PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN dalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek

kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV.NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik . tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka yang jadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Kota Palopo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat di susun tinjauan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa

besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Kota Palopo?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Kota Palopo?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat

dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kartono (2003). Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan

bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Veithzal Rivai 2004).

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan atau semangat kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010 :13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Kompetensi

Seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki kinerja.

2. Penilaian

Proses formal untuk mengevaluasi kinerja dan memberi umpan balik.

3. Tujuan

Suatu keinginan yang merupakan proses kinerja yang terfokus satu target yang dimiliki kinerja

4. Kemampuan (Ability)

- a) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).
- b) Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka

akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

5. Motivasi (Motivation)

- a) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja,
- b) kebijakan pimpinan, pola pemimpin kerja dan kondisi kerja.

6. Kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan dalam perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, disiplin dan sebagainya.

Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahami.

- a. Diduga bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Kota Palopo.

- b. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menjelaskan suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan analisis data statistik, yakni menggunakan model- model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, baik pada bagian- bagiannya maupun padahubungannya.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1. Pengaruh kepemimpinan kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompetensi sebesar 0,450 dan nilai Thitung < t tabel ($2,2630 < 2,012$). Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Cabang Palopo.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang untuk mencapai tujuan institusi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasi institusi dalam rangka mencapai tujuan jika di trapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat

diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, meskipun menurut sifatnya kinerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di institusi mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh pemimpin kepada para karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah

terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat di selesaikan hari itu tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan meskipun tidak memeperhitungkan waktu lembur.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.2003.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta. 2010.
- Dubrin Andrew J. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta .2005.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.2007, 2012.
- Kamery, Rob.H. *Employee Motivation as it Relates to Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance. Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. Volume 8, Number Southeastern University. Maui.2004.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.2003.
- Moehariono. "Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Mahsun, Mohamad. *Pengukuran Kinerja Sektor*

- Publik:* Cetakan
Pertama. Yogyakarta:
Penerbit BPF-
Yogyakarta. 2006.
- Robbins, S. P. *Perilaku
Organisasi, Jilid2,
Prehallindo, Jakarta.*2006.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen
Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan.* Jakarta:
Grafindo. 2004.
- Sudarmanto. *Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi
SDM.* Yogyakarta: Pustaka
Pelajar. 2009.

