

BAB I

PENDAHULUAN

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 daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1).

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan seseorang yang menarik untuk diperbincangkan yang sering kali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan karena merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang untuk mempunyai ilmu tersebut. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting untuk mencapai suatu misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan karena merupakan faktor yang sangat penting di miliki bagi sebuah perusahaan atau organisasi, sebab didalam diri setiap orang pasti memiliki jiwa kepemimpinan yang mana hal ini sangat penting di miliki karna akan di gunakan dalam sebuah perusahaan atau organisasi serta dalam kehidupan sehari-hari. Karna keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kewibawaan seorang pemimpin, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap anggota atau bawahannya diperlukan juga kerja sama yang baik oleh pemimpin dan anggotanya agar dapat mengelola suatu perusahaan sehinggamewujudkan tujuan yang ingin dicapai bersama. kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. 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.

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi dalam bekerja misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lainlain. Motivasi atau dorongan kerja suatu karyawan yaitu kemauan kerja yang timbul pada diri setiap karyawan sebab adanya motivasi yang membuat karyawan tersebut bersemangat dalam pekerjaannya dan jika tidak mempunyai motivasi dalam bekerja maka pekerjaan tersebut akan terbengkalai.

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.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi

kepada organisasi. Kinerja karyawan ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka sesuatu yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan lancar dan organisasi atau perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan, organisasi atau perusahaan dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi atau perusahaan dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

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 karna 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 adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta belanda NV.NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak dibidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah memproklamasikan kemerdekaan Indonesia, 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?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang di ambil oleh peneliti ialah:

1. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi mana upaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mempertimbangkan pelaksanaannya

2. Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai kepemimpinan kerja karyawan

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu meluas atau menyimpang dalam penelitian sehingga penelitian lebih bisa terfokus untuk dilakukan.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang di miliki oleh seseorang dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah penggerak atau pendorong suatu karyawan agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan.

Objek penelitian ini adalah PT PLN Kota Palopo.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 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).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Anoraga, 2008) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan

adalah sehingga mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin 2005). 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).

2.1.2 Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Tugas pokok pemimpin yaitu berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya. Fungsi pemimpin dalam organisasi (Veithzal Rival, 2012:89) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam mendapatkan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya.

d. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terserah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Sarbin dan Allen (2012:95) Mengemukakan peran pemimpin diantaranya :

a. Peran Interpersonal

Peran interpersonal terbagi ke dalam 3 peran, yaitu:

- 1) Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai symbol keberadaan organisasi.

- 2) Peran selaku pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan arahan kepada para bawahan.
- 3) Peran selaku penghubung dimana seorang manajer harus mampu memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

b. Peran Informasional

Informasional terbagi ke dalam 3 peran, yaitu:

- 1) Manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi diluar dan di dalam organisasi.
- 2) Sebagai pemimpin informasi
- 3) Peran selaku juru bicara organisasi

c. Peran Pengambil

Keputusan Peran pengambil keputusan terbagi kedalam 3 peran yaitu :

- 1) Sebagai intrepeneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi oleh organisasi
- 2) Sebagai peredam gangguan dengan ketersediaan memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan
- 3) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan pegawai yang berprestasi.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

a. Fungsi Instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Prestasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian Sondang P. (2003:48) yaitu:

1) Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2) Pimpinan Sebagai Wakil Dan Juru Bicara Organisasi

Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasi adalah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

3) Pimpinan Sebagai Komunikator Yang Efektif

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.

4) Pemimpin Sebagai Mediator

Dalam kehidupan, selalu saja ada situasi konflik yang harus, diatasi baik dalam hubungan ke luar maupun hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang pemimpin sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

5) Pemimpin Sebagai Integrator

Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotakkotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator- indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) diantaranya:

- a. Kemampuan Analitis Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan Berkomunikasi Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

- c. Kemampuan Mendengar Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.
- d. Ketegasan Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Siagian Sondang P. (2003:97) berpendapat, tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

a. Iklim Saling Mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

b. Penghargaan Terhadap Ide Bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

c. Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d. Perhatian Pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e. Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

f. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas Yang Dipercayakan Padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g. Pengakuan Atas Status Para Bawahan Secara Tepat Dan Professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 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 termtegrasi dengan segala upayanya untuk encapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Edwin B.Flipo dalam Malayu S.P Hasibuan (2007:119), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Terry (2008:145) menemukan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat dari seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi Barelson dan 36 Steiner dalam Wahjosumidjo (1992:178). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner didorong keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Sedangkan Marihot Tua Efendi Harinandja (2005:321) berpendapat motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahannya disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

Herzberg dalam Hani Handoko T. (2003:259) mengemukakan, umumnya pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, tanggung jawab.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di harapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robins, 2010).

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang P. (2004:80) sebagai berikut:

a. Karakteristik Biografikal

Karakteristik biografikal ini terkait dengan individu yang bersangkutan seperti:

1) Umur

Umur berkaitan dengan tingkat kedewasaan teknis seseorang. Kedewasaan ini berarti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis seseorang. Anggapannya semakin lama seseorang berkarya maka kedewasaan teknisnya akan meningkat. Sedangkan, kedewasaan psikologis artinya semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir secara rasional, mampu mengendalikan emosi, semakin toleran, serta menunjukkan kematangan intelektual.

2) Jenis Kelamin

Implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang sangat perlu mendapat perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa, sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

3) Kepribadian

Telah dimaklumi bahwa sebagai individu, setiap orang mempunyai jati diri yang khas. Karena itulah sering dikatakan bahwa setiap orang sesungguhnya makhluk yang unik di alam semesta ini tanpa duplikat. Karena itu kepribadian ini dapat di gunakan untuk pimpinan dalam menentukan teknik motivasi yang paling tepat sesuai dengan kepribadiannya.

4) Persepsi

Apabila seseorang berbicara tentang persepsi, yang dapat dikatakan apa yang ingin dilihat oleh seseorang belum tentu sama dengan fakta sebenarnya. Implikasi dari semua itu (diri sendiri, sasaran persepsi, faktor situasi) terhadap penggunaan motivasi para bawahan sesungguhnya sangat besar. Mau atau tidak, disukai atau tidak, seseorang manajer harus memanfaatkan pengetahuan tentang persepsi bawahannya mengenai berbagai segi kehidupan organisasionalnya karena persepsi orang sangat berpengaruh pada perilakunya dan perilaku akan sangat berpengaruh pada motivasinya.

5) Kemampuan Belajar

Kemampuan belajar berarti berusaha mengetahui hal-hal baru, teknik baru, metode baru, cara berpikir baru, dan bahkan juga perilaku baru.

6) Nilai-Nilai Yang Dianut

Setiap orang menganut sistem nilai tertentu, yaitu berupa pola kelakuan atau alasan keberadaan seseorang. Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota. Dapat pula dikatakan bahwa sistem nilai seseorang adalah pendapatnya tentang norma-norma yang menyangkut hal-hal tertentu seperti yang baik, buruk, benar, atau salah.

7) Sikap

Sikap para bawahan sangat penting mendapat perhatian karena meskipun sikap seseorang berbeda dari nilai yang dianutnya, terdapat kaitan yang erat antara keduanya. Secara konseptual, nilai memang lebih luas dari sikap. Seperti telah terlihat di muka, nilai menyangkut persepsi seseorang tentang yang baik, yang tidak baik, yang benar dan yang salah. Sedangkan sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

8) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini memberi petunjuk bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan, yaitu:

a) Pekerjaan Yang Penuh Tantangan

Pekerjaan ini apakah menarik atau tidak kemudian apakah sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya. Salah satu sumber tingkat kepuasannya tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi.

b) Penerapan Sistem Penghargaan Yang Adil

Penghargaan yang adil ini meliputi soal penggajian yang adil yang sesuai dengan kesepakatan sebelum bekerja. Sistem promosi dalam pengelolaan sumber daya manusia ini perlu adanya sistem yang jelas bagaimana cara dalam mengupayakan

untuk mendapatkan promosi jabatan dalam organisasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial.

c) **Kondisi Yang Sifatnya Mendukung**

Kondisi kerja tidak terbatas pada tempat pekerjaan, akan tetapi operasional juga mempengaruhi seperti berapa biaya yang dibutuhkan untuk menuju tempat kerja sehingga relevan untuk menekan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.

9) **Kemampuan**

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (Hani Handoko T., 2003:256) Maslow berpendapat, motivasi manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Konsep hierarki kebutuhan sendiri manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi

2.2.3. Indikator Motivasi

Mengacu pada teori motivasi higienis atau teori dua faktor dari Herzberg dalam Hani Handoko T. (2003:260) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. **Faktor Pemuas**

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang keluar.

2.2.4 Teori Teori Motivasi

a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berdasarkan pendekatannya atas faktor - faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan tindak serta prilaku dengan cara tertentu.

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan prilaku individu bekerja dengan sesuai keinginan manajer.

c. Teori Penguhan

Teori ini di dasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari prilaku dengan pemberian kompensasi.

2.2.5 Prinsip –Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Pemberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memottivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:76) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:29) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarwati (2009:50) mengemukakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Bernardin dan Russel yang dialih bahasakan dalam Veithzal Rivai (2014:406) mengatakan : “Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu”

Irham Fahmi (2013:127) berpendapat bahwa : “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”

Serta pendapat Suwatno dan Donni Juni (2013:196) : “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan”

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penilai untuk menilai tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. (Sastrohodiwiryo 2003).

Kinerja merupakan tahapan awal dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja Institusi. Kinerja bertumpu pada kejelasan misi, strategi dan tujuan yang hendak di raih Institusi. (Yusuf Iranto 2001).

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 1999:2).

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut A. Dale Timpel (Anwar Prabu Mangkunegara 2005:15) mengatakan bahwa, faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

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 pemimpinan 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.

Menurut Robbins Stephen P. (2006:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang baik dan dapat diandalkan menjadi tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

e) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang dengan berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g) Daya Tahan/Kehandalan

Daya tahan diartikan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

h) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi sehingga dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas

kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

2.3.3 Indikator Menilai Kinerja Pegawai

Keban dalam Harbani Pasolong (2010:184) berpendapat, pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. (2009:195) yang mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman Atas Tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan indikator yang digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2007:75) penjelasannya sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan mencapai posisi sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan

pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Peluang yang dimaksud disini merupakan peluang untuk berprestasi. Tugas yang dibebankan kepada bawahan pada umumnya mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika bawahan dihindari oleh atasan karena atasan tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka pegawai akan terhambat dalam pencapaian prestasi.

2.3.4 Jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan Moeheriono (2012:63) yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja operasional, kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.
2. Kinerja administratif, kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja strategik, kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam,

menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja strategik.

4. perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaingnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama, tahun dan Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahayu Saputri Dan Rahmah Andayani Tahun 2018 Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.AMANAH FINANCE.	Variabel independen: Kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel dependen : Kinerja pegawai.	Data penelitian di kumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan uji F dan uji T.	Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>Gusli Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.</p>	<p>Variabel independen: Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel dependen :Kinerja Karyawan.</p>	<p>analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>SyazhashahPutra Bahrum Inggrid Wahyuni Sinaga. 2015 Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun).</p>	<p>Variabel independen: kepemimpinan dan motivasi variabel dependen : kinerja karyawan.</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.</p>
<p>Oktafiana Nanda Budi Lestari 2015 Pengaruhkepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan</p>	<p>variabel independen: kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. variabel dependen: kinerja karyawan.</p>	<p>analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Nikmah Yuningsih Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Terhadap kinerja Karyawan Pada</p>	<p>Variabel independen: kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan. Variabel dependen: kinerja Karyawan</p>	<p>Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>, Korelasi</p>	<p>Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>

<p>Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas.</p>		<p>Konkordansi <i>Kendall W</i>, dan Regresi Ordinal</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan secara serentak (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas.</p>
<p>Nur Fany Amelia 2014 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri</p>	<p>Variabel independen: Kepemimpinan dan Motivasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan</p>	<p>Variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM).</p>
<p>Sri Yuniarsih Leonardo Budi Hasiholan Yulianeu SE MM Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan</p>	<p>Variabel independen: Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja pegawai</p>	<p>analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Dari persamaan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan mempunyai pengaruh</p>

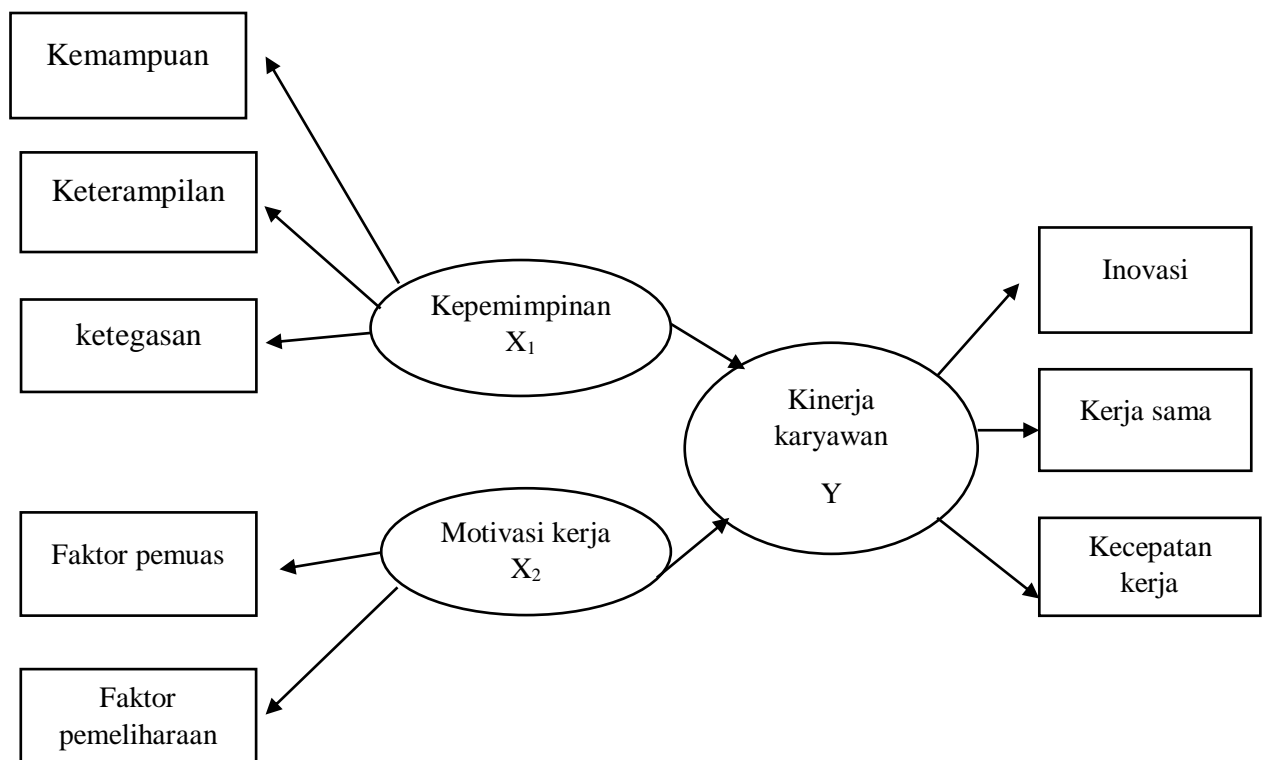
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Divisi Regional Ii Semarang			yang positif terhadap kinerja pegawai
Youdhi Prasetyawan Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta)	Variabel independen: kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel dependen: kinerja karyawan	Dilakukan dengan uji analisis regresi sederhana, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R ²).	Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Fitri Devi Lestari Izaak Abdul Rahman Mus Mapparenta Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonsia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar.	Variabel independen: kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi Variabel dependen: kinerja karyawan.	Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linier.	Hubungan antara kepemimpinan lingkungan kerja motivasi terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi karyawan pada PT.Garuda Indonsia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar.
Hasbiana Dalimunthe 2018 Pengaruh gaya Kepemimpinan dan	Variabel independen: kepemimpinan dan motivasi kerja Variabel dependen: kinerja	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam	karyawan		dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan pada CV. Karya Pertiwi Medan
---	----------	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian yaitu konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya, kerangka penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1



Keterangan gambar :

□ : Indikator

○ : Variabel

→ : Pengaruh

2.6 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau naturalistik karena dilakukan pada kondisi yang alamiah. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif telah menekankan makna daripada generalisasi.

Obyek alamiah yang dimaksud oleh sugiyono (2013) adalah obyek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki obyek, setelah berada di obyek dan setelah keluar dari obyek relatif tidak berubah. Jadi selama melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Kota Palopo peneliti sama sekali tidak mengatur kondisi tempat penelitian berlangsung maupun melakukan manipulasi terhadap variabel.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di

PT. PLN Koa Palopo, Sedangkan waktu pelaksanaan selama dua bulan (Maret – April 2021).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (1997:57) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek\subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik.kesimpulannya.Populasi dalam penelitian ini meneliti seluruh karyawan di PT PLN Kota Palopo yang berjumlah 50 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sedangkan sumberdata yaitu:

- 3.4.1 Data primer, data yang di peroleh langsung dari perusahaan dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan.
- 3.4.2 Data Sekunder, data yang diperoleh dari kantor yang erat kaitannya dengan masalah penulisan berupa data gambaran umum kantor, jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data-data pada penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui kusioner, kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan caramemberi seperangkat pertanyaan tertulis pada responden atau untuk dijawab, instrumen kusioner harus diukur validitas atau reabilitasnya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reable. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Serta dilakukan juga wawancara dan dokumentasi terhadap karyawan yang ada di PT PLN Kota Palopo.

Tabel 3.1
Pengukuran skala likert

NO	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang setuju	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling negatif yang di pilih oleh responden. Sedangkan

untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih seseorang.

3.6 Definisi Oprasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang di ambil, yaitu “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Kota Palopo” maka terdapat dua variabel yaitu satu variabel independen(X) dan satu variabel dependen(Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

3.6.1 Variabel bebas (independen)

Variabel penelitian yang menenjadi variabel independen adalah: Kepemimpinan dan motovasi kerja (X). Menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahanyan atau timbul variabel deependen (terikat).

3.6.2 Variabel terikat (Dependen)

Menurut sugiyono (2011:61) Variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya timbulnyaa variabel dependeen (terikat).

Variabel penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.2

Definisi Oprasional

N0.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan X₁	Kepmimpinan yaitu kemampuan yang ada dalam diri setiap orang seperti yang ada dalam sebuah perusahaan atau orgnisasi memiliki seorang yang di pilih sebagai pemimpin untuk dalam perusahaan atau orgnisasi tersebut untuk mengayomi anggota perusahaan atau organisasi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analisis . 2. Keterampilan berkomunikasi. 3. Ketegasan.
2.	Motivasi Kerja X₂	Motivasi kerja yaitu penggerak atau pendorong suatu karyawan agar bersemangat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor peuas. 2. Faktor pemeliharaan.
3.	Kinerja Karyawan Y	Kinerja karyawan yaitu hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi. 2. Kecepatan kerja. 3. Kerjasama.

		Akan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.	
--	--	---	--

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Bawono (2006:68) Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Bawono (2006:68-69) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien korelasi setiap pertanyaan antara skor setiap item dibanding dengan skor total itemnya. Dalam uji validitas tersebut, dapat dilihat melalui taraf signifikan (α) = 0,05, jika Γ hitung > Γ tabel, maka koesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara dua variabel. Item pertanyaan dikatakan signifikan jika total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan (Bawono, 2006:76):

1. Apabila terdapat bintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.
2. Apabila terdapat bintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

3.7.2 Uji Realibilitas

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 (Bawono, 2006:63-64).

3.8 Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiono, 2010). Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a= konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

e = standar error

2. Koefisiensi determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3. Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono (2005:

$$223). T = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan = 5%

$$T_{tabel} = t (/2; n - k - 1)$$

Apabila :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima , itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

4. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono (2005; 250).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)(N-k)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinan

k = jumlah variabel

N = Jumlah sampel

Nilai kritis distribusi F dengan level of signifikan = 5%

F Tabel = $F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}}$

= $F_{0,05; k-1, n-k}$

Apabila:

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y.

3.9. Definisi Oprasional

Tabel 3.2

Definisi Oprasional

N0.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan X_1	Kepmimpinan yaitu kemampuan yang ada dalam diri setiap orang seperti yang ada dalam sebuah perusahaan atau orgnisasi memiliki seorang yang di pilih sebagai pemimpin untuk dalam perusahaan atau orgnisasi tersebut untuk mengayomi anggota perusahaan atau organisasi tersebut.	1. Kemampuan analisis . 2. Keterampilan berkomunikasi. 3. Ketegasan.
2.	Motivasi Kerja X_2	Motivasi kerja yaitu penggerak atau pendorong suatu karyawan agar bersemangat dalam	1. Faktor peuas. 2. Faktor pemeliharaan.

		melakukan pekerjaannya untuk mencapai kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.	
3.	Kinerja Karyawan Y	Kinerja karyawan yaitu hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi. 2. Kecepatan kerja. 3. Kerjasama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah singkat PT.PLN Kota Palopo

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara)

yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sejarah kelistrikan di kota Makassar dibangun pembangkit listrik yang pertama pada tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar. Sejalan dengan pertumbuhan kota yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1925 dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappij (N.V. NEGEM). Tahun 1949 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke

N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM). Menindak lanjuti momentum proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945, sebagai dampak perkembangan politik pemerintahan pada pertengahan tahun 1957 perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini. Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Selatan, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VU1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan

Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. OIO/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII. Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01. K/O10/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Wilayah Cabang Palopo.

b. Visi dan Misi PT.PLN Kota Palopo

1. Menjalankan bisnis tenaga listrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan anggota persahaan dan pemegang saham .

2. Menjadikn tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidpan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Struktur organisasi PT.PLN Kota Palopo

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja lama di bawah satu wewenang dengan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila memiliki suatu struktur organisasi yang teratur. Struktur organisasi dapat memperlihatkan atau memperjelas batasan-batasan tugas dan tanggung jawab masing-masing personil. Struktur organisasi dapat mempengaruhi pengendalian baik dengan memberikan kerangka kerja untuk kegiatan perencanaan, koordinasi pelaksanaan dan pengawasan. Salah satu yang harusdiperhatikan adalah struktur organisasi yang tersusun baik dan rapi untuk menjamin kelancaran tugas operasional perusahaan.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari membandingkan data yang ada dan membuat interprestasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas

masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut :

1. Anaisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung presentasinya.

a. Deskriptif data

Kuesioner yang berisi 12 item peranyaan ini disebarkan kepada 50 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 50 eksemplar dan 50 eksemplar kuesioner yang kembali serta dapat di olah.

1) Karakteristik responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	35	70
Perempuan	15	30
Total	50	100

Sumber: Lampiran Data diolah

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 35 orang atau sekitar 70% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 atau sekitar 30% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

Sumber: Lampiran Data diolah

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 54% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Guna menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r -hitung dengan r tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel).

Pada kasus ini besarnya $df = 50 - 2 = 48$ dengan $\alpha = 0,05$ di dapat r-tabel

0,278. Jika r-hitung lebih besar dari r-

lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakan valid

Tabel 4.3

Uji Validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Kepemimpinan				
1.	X1	0,836		0,278	Valid
2.	X2	0,897		0,278	Valid
3.	X3	0,883		0,278	Valid
4.	X4	0,783		0,278	Valid
5.	X5	0,887		0,278	Valid
No.	Motivasi	r-hitung		r-tabel	Keterangan
1.	X1	0,845		0,278	Valid
2.	X2	0,873		0,278	Valid
3.	X3	0,821		0,278	Valid
4.	X4	0,786		0,278	Valid
5.	X5	0,845		0,278	Valid
No.	Kinerja karyawan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
1.	Y1	0,888		0,278	Valid
2.	Y2	0,866		0,278	Valid
3.	Y3	0,855		0,278	Valid
4.	Y4	0,776		0,278	Valid
5.	Y5	0,786		0,278	Valid

Sumber: Lampiran Data diolah

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuisioner sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan di PT.PLN Kota Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu

kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 24. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Uji Realibilitas

Variabel penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,910	0.60	Relibel
Motivasi	0,885	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,892	0.60	Relibel

Sumber: Lampiran Data diolah

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.213	1.326		2.423	.019			
	Kepemimpinan	.450	.171	.487	2.632	.011	.846	.358	.195
	motivasi kerja	.369	.174	.392	2.121	.039	.838	.296	.157

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Lampiran Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.213 + 0.450X_1 + 0.369X_2 + e$$

Dari hasil penghitungan SPSS 24 di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,213 artinya apabila kepemimpinan dan motivasi nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 3,213
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,450 artinya setiap kenaikan nilai kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,450 dengan asumsi variabel Motivasi adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,369 artinya setiap kenaikan nilai Motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,369 dengan asumsi variabel kepemimpinan tetap.

b. Uji Determinasi (R^2)

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui R Square.

Tabel 4.6
Uji Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.861 ^a	.741	.730	1.980	.741	67.185	2	47	.000	1.253

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,730 atau 73%.

Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel dependen sebesar 73%.

Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui $\text{sig.}\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$. $df = 50-3 = 47$ maka nilai $T_{\text{tabel}} = 2,012$.

Tabel 4.7
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.213	1.326		2.423	.019
	Kepemimpinan	.450	.171	.487	2.632	.011
	motivasi kerja	.369	.174	.392	2.121	.039

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2.632 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen kualitas sdm berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

2. :Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,121 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.034	2	263.517	67.185	.000 ^b
	Residual	184.346	47	3.922		
	Total	711.380	49			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja , kepemimpinan						

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 67.185 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95% $F_{hitung} (67.185) > F_{tabel} (3,20)$ maka secara simultan kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3 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 $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($2,2630 < 2,012$). 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 mengkoordinasikan 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

besarannya 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 di berikan 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 di penuhi kebutuhannya oleh manajemn 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 selsai tetapi dapat di selesaikan hari itu tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan meskipun tidak memeperhitungkan waktu lembur.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Palopo.
2. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Palopo.

B. Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan jiwa kepemimpinan kepada karyawan agar dapat menunjang kinerja karyawan.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan,
3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya di harapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek

5. penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung pertanyaan-pertanyaan yang tidak dipahami.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, J. *Practical Assessment, Research & Evaluation*. University of Kansas. 2012
- Anoraga, Pandji. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.
- Anton Bawono. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press. 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta. 2010.
- Dubrin Andrew J. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta .2005.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang : UNDIP.
- Ghozli, Imam. 2012. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20”. Semarang : UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi Offset. 1991.
- Hani Handoko T. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2003
- 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 2, Southeastern University. Maui. 2004.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2003.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Aksara Jakarta. 2007.
- 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.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.2012.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2009.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara. 2003.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV Alfabeta.1997.

Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.2016.