

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang

Risna Melvina¹, Kasno², Nawangsih³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email : risnamelvina1993@gmail.com¹

Email : kasno2000@yahoo.com²

Email : lovinawang@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 1

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2019

Halaman 62-

ABSTRAK

Penelitian terkait gaya kepemimpinan dan motivasi diperlukan guna mendukung kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode Penelitian menggunakan data primer yang di peroleh dari hasil pengisian kuesioner terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang berjumlah 45 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dengan koefisien determinan sebesar 21,9% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 78,1% kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) hendaknya tetap mempertahankan kinerja karyawan yang baik demi kemajuan perusahaan serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kesejahteraan bagi karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research related to leadership style and motivation is needed to support employee performance. The aim of the study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance both partially and simultaneously. The research method uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires for employees of the Regional Water Supply Company (PDAM) Lumajang Regency, amounting to 45 respondents. The analytical method used in this study is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that leadership style does not have a significant partial effect on employee performance, while work motivation has a partially positive and significant effect on employee performance. The leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Regional Water Supply Company (PDAM) in Lumajang Regency with a determinant of 21.9% can be explained by independent variables namely leadership style and work motivation. While the remaining 78.1% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study. Based on the results of this study, the Regional Drinking Water Company (PDAM) should maintain good employee performance for the progress of the company and the goals set by the company and the welfare of employees.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan untuk menunjang kelangsungan hidup, efektifitas dan daya saing organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan adalah penggerak dari segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan menggali potensi yang ada dalam diri karyawan. Potensi itulah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Robbins dalam Salutondok and Soegoto (2015) mengatakan organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Mulyadi dan Rivai dalam salutondok and soegoto (2015:73) menyatakan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Tambunan (2015: 46) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakannya yang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya. Gaya kepemimpinan yang menarik yaitu bisa memotivasi karyawan bekerja lebih giat lagi. Hal pentingnya lainnya seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan, memotivasi yang menjadi pendorong atau menggerakkan karyawan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Culligan dalam Tambunan (2015: 195) Motivasi ialah dorongan batin seseorang yang menggerakannya untuk bertindak memenuhi sasaran-sasaran dan kebutuhan. Untuk mengelola motivasi, harus memahami bagaimana interaksi manusia. Dengan memahami interaksi manusia maka tentu akan mampu membentuk dan mengubah sikap-sikap dan dapat merangsang kreativitas, menolong anak buah untuk belajar dan berkembang, mengelola konflik secara produktif, dan menguasai sekumpulan topik lain yang dibutuhkan bagi interaksi dan kepemimpinan manusia yang efektif. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang ada, sehingga kepemimpinan merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Berikut beberapa Penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan diteliti oleh Sirait et al., (2017), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tampi (2014), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia TBK (*Reoginal Sales Manado*) dengan hasil menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Sariadi (2013), dengan judul gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TNI AL Lantamal VIII Manado. yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada saat ini berlokasi di PDAM Kabupaten Lumajang. PDAM Kabupaten Lumajang merupakan salah satu organisasi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang menyelenggarakan kegiatan penyediaan air bersih bagi masyarakat. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan, peran seorang pemimpin diperlukan PDAM untuk memberikan dukungannya melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja kepada karyawan secara profesional.

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Populasi penelitian adalah karyawan PDAM Kabupaten Lumajang yang berjumlah 171 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dan teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Pengujian Asumsi Dasar Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, terdiri dari : Pengujian Normalitas Data, Pengujian Multikolinieritas, Pengujian Heteroskedastisitas, Pengujian Hipotesis terdiri dari : Uji t (Parsial), Uji F (Uji Simultan), Koefesien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

| Variabel | F | R | t | sig. |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | | | 1.065 | 1.065 |
| Motivasi Kerja (X2) | 5.878 | 0,219 | 3.047 | 3.047 |

Sumber: Data diolah 2019

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X1) di peroleh nilai $t_{hitung} = 1,065$ dengan signifikansi 0,293. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,01669$. Ini berarti $t_{hitung} (1,065) < t_{tabel} (2,01669)$, yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,293 yang berada di atas batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Yang artinya gaya kepemimpinan yang baik atau tidak, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Trang (2013), hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sirait et al. (2017) Gaya kepemimpinan ialah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang berbeda-beda mengakibatkan karyawan berpersepsi berbeda-beda, dan masih banyaknya permasalahan yang ada masih minimnya keterbukaan pemimpin PDAM Kabupaten Lumajang terhadap karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2) di peroleh nilai $t_{hitung} = 3,047$ dengan signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh t_{tabel} sebesar $\pm 2,01669$. Ini berarti $t_{hitung} (3,047) > t_{tabel} (2,01669)$, yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Yang artinya kinerja karyawan yang meningkat karena mendapat dukungan motivasi yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sirait et al (2017), Salutondok and Soegoto (2015), Hanifah Trisakti (2014), Tampi (2014), Sulistyan (2017) dan Sariadi (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya dengan mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi maka akan berpengaruh signifikan terhadap perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada variabel penelitian di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 5,878 dengan tingkat signifikansi 0,006. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh F_{tabel} sebesar 3,22. Ini berarti $F_{hitung} (5,878) > F_{tabel} (3,22)$, yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,006 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Dapat di ketahui hasil pengujian koefisien determinan (r^2) yang di peroleh sebesar 0,219. Hal ini berarti 21,9% kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lumajang di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 78,1% kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Lumajang di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti Disiplin kerja, dan Kompensasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Penelitian ini didukung dari beberapa penelitian terdahulu antara lain: Sirait et al (2017), Salutondok and Soegoto (2015), Hanifah Trisakti (2014), Tampi (2014), dan Sariadi (2013). Kedua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi seperti yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja harus diterapkan dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawan serta memajukan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama gaya kepemimpinan menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian hipotesis kedua motivasi kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian hipotesis ketiga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa secara parsial yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi Kerja. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Hanifah Trisakti, N. I. S., Agus Setiawan (2013). The Effect of Leadership Style on Motivation to Improve the Employee Performance *Manajemen Transportasi & Logistik (JMTransLog)*, 1(3), 222-226.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *EMBA*, 3(3), 849-862
- Sariadi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado *EMBA*, 1(4), 31-39.
- Sirait, A. I. S., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. *Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 4(2), 1-21.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta.
- Sulistyan, R. B. (2017). Contribution Of Leadership And Environmental Work In Improving Employee Motivation. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 1(2), 166-177.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). "*Acta Diurna*", III(4), 1-20.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara). *EMBA*, 1(3), 208-216