



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN NUSANTARA POWER UPDK BAKARU PARE-PARE

The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Job Satisfaction toward Employee Performance at PT. PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare

Nurul Isnaini Awaluddin^{1*}, Sukmawati Mardjuni², Herminawati Abubakar²

¹PT. PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: nurul.isnaini.a@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

ABSTRAK

Perusahaan merupakan salah satu sistem pengorganisasian yang memiliki struktur yang bergabung serta memiliki peran masing-masing di dalam struktur tersebut. Setiap struktur berkewajiban untuk terus berkontribusi dengan sebaik-baiknya melalui tugas-tugas yang telah ditetapkan agar tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap aspek kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode skala likert dan analisis regresi linear berganda. Penelitian dimulai dari teori-teori yang sudah ada. Penelitian dilakukan di PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare sebanyak 36 responden maka sampel yang diambil menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki thitung yang lebih besar dari tabel. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} .

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to conduct further testing of the effects caused by leadership style, work motivation and job satisfaction on aspects of employee performance. This research uses the Likert scale method and multiple linear regression analysis. Research starts from existing theories. This research was conducted at PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare. In this study, the research population was all employees of PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare totaled 36 respondents, so the samples taken used the saturated sampling method where the entire population was sampled. Based on the research results, it is proven that leadership style, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance because they have a tcount that is greater than ttable. Leadership Style, Work Motivation and Job Satisfaction simultaneously or together have an influence on employee performance with the research results Fcount being greater than Ftable.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu sistem pengorganisasian yang memiliki struktur yang bergabung serta memiliki peran masing-masing di dalam struktur tersebut. Setiap struktur berkewajiban untuk terus berkontribusi dengan sebaik-baiknya melalui tugas-tugas yang telah ditetapkan agar tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan perusahaan. Struktur tersebut diisi oleh anggota organisasi atau disebut karyawan jika dia bernaung di dalam sebuah perusahaan. Karyawan sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak pada kualitas pelayanan.

Karyawan juga merupakan faktor utama yang berjalannya sebuah perusahaan dalam melewati masa persaingan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik menjalankan aktivitasnya. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019).

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara, PLN merupakan sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare bergerak pada bidang pembangkitan tenaga listrik yang melayani sistem ketenagalistrikan di Sulawesi Selatan dan sekitarnya. PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare berada di Jl.H.M. Arsyad No.21, Wilayah Bukit Indah, Kec.Soreang, Kota Pare-Pare, Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain, kinerja karyawan belum efektif di karenakan kinerjanya belum sesuai dengan diharapkan oleh pimpinan PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, diantaranya adalah kurang tegasnya atasan membuat karyawan tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga pimpinan dituntut harus lebih tegas terhadap seluruh karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, belum optimalnya penunjang serta motivasi bagi karyawan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan serta kurangnya motivasi terhadap karyawan, maka pimpinan harus meningkatkan segala motivasi agar dapat memberikan peraturan dan kondisi yang baik bagi perusahaan. Adapun masalah tentang kepuasan kerja yang menunjukkan suatu sikap hormat pada karyawan ialah aspirasi karyawan yang belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena karyawan tidak dapat menilai atasan.

Kinerja karyawan yang baik tentunya juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya dan ketika atasan ingin memimpin bawahannya haruslah memiliki gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat

keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja dengan kualitas yang baik. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya di dalam perusahaan dan faktor sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam membina perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan baik secara individual maupun secara kelompok menggunakan berbagai macam pendekatan (Alim, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Alim, 2021).

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok (Arifin 2019). Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain (Sutrisno, 2020). Dari penelitian yang dilakukan (Fahmi Kamal, dkk, 2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: PT. Agung Citra Transformasi). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan hubungan positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Agung Citra Transformasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah optimal (Andika, 2019). Motivasi kerja ialah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020). Motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta yang akan membuat seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, melalui memanfaatkan kemampuan, dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. dari penelitian sebelumnya oleh (Putri Novrita, 2021), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekan Baru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi disetiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjanya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edi Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Handoko, 2020). Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan (Natalia C.P. Paparang dkk, 2021) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di uji oleh hasil uji regresi dimana probalitas (P) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Adapun kepuasan yang digunakan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan perlu mempertahankan dan perlu di tingkatkan, karena kepuasan kerja terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu, gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain (Busro, 2018). Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi menurut (Veitzhal Rivai, 2018), yaitu: Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik, Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu dan Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Sedangkan motivasi kerja merupakan keinginan atau usaha mereka terkait dengan kesediannya untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan bersama (Suryani, dkk, 2020). Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dapat di ukur dengan berbagai macam tolak ukur dalam diri maupun luar keadaan seseorang yang dapat mempengaruhinya. Indikator motivasi kerja menurut (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nur Azizah, 2019), yaitu: Tanggung jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja dan Pekerjaan yang menantang.

Sementara itu, kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (emotional labor) sangat menentukan dengan prestasi mereka (Fatmawati, 2021). Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018), yaitu: Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawas dan Rekan kerja. Sedangkan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan menurut (Nurjaya,

2021), yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi, Kepemimpinan dan Kejujuran.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap aspek kinerja karyawan.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara ke empat variabel yang akan diteliti. Regresi Berganda adalah teknik statistik yang secara bersamaan mengembangkan hubungan matematis antara dua atau lebih variabel independen dan dependen.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare yang berjumlah 36 orang. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi yang berjumlah 36 orang.

c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, wawancara dan observasi. Sedangkan alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan).

d. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode program statistic SPSS. Program SPSS yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah SPSS IBM 20 *for windows* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas Instrumen
 - b) Uji Reliabilitas Instrumen
- 2) Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- 3) Uji Koefisien Determinasi (R²)
- 4) Uji Hipotesis
 - a) Uji T
 - b) Uji F

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih mendominasi proporsi

sampel karyawan yang bekerja pada PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare, yaitu sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 66,67% dan karyawan perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 33,33%. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa 18 orang atau 50% responden di dominasi oleh usia 20-30 tahun, 10 orang atau 27,7% responden berusia 31- 40 tahun, 4 orang atau 11,11% responden berusia 41-50 tahun dan 4 orang atau 11,11% responden berusia 51-60 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 21 orang atau 58,33% responden di dominasikan oleh pendidikan terakhir S1, 9 orang atau 25% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA dan 6 orang atau 16,6% responden berpendidikan terakhir Diploma. Sedangkan berdasarkan dari lama bekerja menunjukkan bahwa 21

orang atau 58,33% responden di dominasikan oleh karyawan yang telah bekerja selama 1-10 tahun, 8 orang atau 22,22% responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun, 5 orang atau 13,8% responden yang telah bekerja selama 26-35 tahun, 1 orang atau 2,77% responden yang telah bekerja selama 21-25 tahun dan 1 orang atau 2,77% responden yang telah bekerja selama 15-20 tahun.

b. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan rumus derajat kebebasan ($df = n-2$), dalam hal ini n merupakan sampel. Maka dapat dihitung $df = 36 - 2 = 34$ dengan signifikansi 0.05 didapat r_{tabel} 0.3291. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka indikator pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	X1. P1	0,821	0,3291	Valid
	X1. P2	0,622	0,3291	Valid
	X1. P3	0,589	0,3291	Valid
	X1. P4	0,494	0,3291	Valid
	X1. P5	0,644	0,3291	Valid
	X1. P6	0,651	0,3291	Valid
	X1. P7	0,507	0,3291	Valid
	X1. P8	0,737	0,3291	Valid
	X1. P9	0,763	0,3291	Valid
	X1. P10	0,850	0,3291	Valid
Motivasi Kerja(X ₂)	X2. P1	0,653	0,3291	Valid
	X2. P2	0,625	0,3291	Valid
	X2. P3	0,793	0,3291	Valid
	X2. P4	0,702	0,3291	Valid
	X2. P5	0,787	0,3291	Valid
	X2. P6	0,845	0,3291	Valid
	X2. P7	0,430	0,3291	Valid
	X2. P8	0,817	0,3291	Valid
	X2. P9	0,693	0,3291	Valid
	X2. P10	0,720	0,3291	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3. P1	0,720	0,3291	Valid
	X3. P2	0,566	0,3291	Valid
	X3. P3	0,714	0,3291	Valid
	X3. P4	0,680	0,3291	Valid
	X3. P5	0,791	0,3291	Valid
	X3. P6	0,727	0,3291	Valid
	X3. P7	0,835	0,3291	Valid
	X3. P8	0,810	0,3291	Valid
	X3. P9	0,639	0,3291	Valid
	X3. P10	0,646	0,3291	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y. P1	0,730	0,3291	Valid
	Y. P2	0,432	0,3291	Valid
	Y. P3	0,662	0,3291	Valid
	Y. P4	0,798	0,3291	Valid
	Y. P5	0,654	0,3291	Valid
	Y. P6	0,743	0,3291	Valid
	Y. P7	0,739	0,3291	Valid
	Y. P8	0,525	0,3291	Valid
	Y. P9	0,732	0,3291	Valid
	Y. P10	0,620	0,3291	Valid

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja(X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan(Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pernyataan bersifat valid dan dapat digunakan.

c. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih hasilnya tetap sama disebut reliable. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Penggunaan reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpa > 0,60.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas (*Reliability Statistic*)

Crocbach Alpha	N of Items
0,877	40

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 2 hasil uji reliabilitas diketahui bahwa indikator variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja(X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja

Karyawan(Y) memiliki nilai koefisien *crobach alpha* lebih besar dari 0.60 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan bersifat reliabel.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dalam Tabel 3. Berikut.

Tabel 3
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.769	3.247		2.754	.010
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.340	.096	.052	50415	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.506	.109	.602	4.634	.000
Kepuasan Kerja (X_3)	.232	.111	.280	2.086	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 3 diketahui nilai konstanta 9.769, nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) 0.340 dan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) 0.506 dan nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_3) 0.232, maka persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9.769 + 0.340 + 0.506 + 0.232 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- x_1 = Gaya kepemimpinan
- x_2 = Motivasi kerja

- x_3 = Kepuasan kerja
- a = konstanta
- b_1 = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan
- b_2 = Koefisien regresi Motivasi kerja
- b_3 = Koefisien regresi Kepuasan kerja
- e = Error

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.846 ^a	.716	.690	2.04802

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2),Kepuasan Kerja (X_3).

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 4 hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0.716. Pengujian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh sebesar 71.6% dan sisanya 28.4% dipengaruhi variabel lain diluar dari penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

1) Uji T

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam

menjelaskan variasi variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kecil dari 0.05 (<0.05). Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan perhitungan dengan rumus $df = n-k$, dimana n adalah sampel dan k adalah jumlah variabel. Sehingga dapat dihasilkan yaitu $df = n-k = 36-2= 34$ dengan signifikansi 0.05. Maka dapat diketahui nilai t_{tabel} adalah 1.690.

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.769	3.247		2.754	.010
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.340	.096	.052	50415	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.506	.109	.602	4.634	.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	.232	.111	.280	2.086	.001

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 5 hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan pada penelitian ini maka dapat diketahui sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 50415 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka diketahui Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga H₀ dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 4.634 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka diketahui Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga H₀ dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2.086 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai sig. $0.001 < 0.05$, maka diketahui Kepuasan Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga H₀ dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji simultan (uji f) adalah jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig. < 0.05 maka terdapat pengaruh yang simultan. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$df(n1) \text{ sebagai pembilang} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df(n2) \text{ sebagai penyebut} = n - k = 36 - 4 = 32$$

Sehingga dapat diketahui F_{tabel} senilai 2.901.

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	338.780	3	112.927	26.932	.000 ^b
Residual	134.220	2	4.194		
Total	473.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃)

Sumber: Analisa Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 6 hasil uji simultan (uji f) nilai F_{hitung} yaitu 26.932 lebih besar dari F_{tabel} 2.901 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

g. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan yang baik tentu dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan. 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 (Kartono dalam Kumala & Agustina, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian kriteria pengambilan keputusan maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 50415 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka diketahui Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga H1 dapat diterima yaitu ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dihan Provita, Surachman dan Andarwati, (2017) dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan.

h. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Andika, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 4.634 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka diketahui Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga H2 dapat diterima yaitu ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Lutfi dan Siswanto, (2018) dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian tidak ada pengaruh antara achievement-motivasi-training terhadap prestasi para karyawan (Abdillah et al., 2022).

Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya pula mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2017). Dari pendapat menurut ahli dan penulis sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan suatu pekerjaannya.

i. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi faktor pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2.086 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 dan nilai sig. $0.001 < 0.05$, maka diketahui Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga H3 dapat diterima yaitu ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dihan Provita, Surachman dan Andarwati, (2017) dengan hasil penelitian yaitu kepuasan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

j. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat menjadi suatu prestasi kerja didalam suatu perusahaan. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kedisiplinan suatu karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga memiliki faktor yang mempengaruhi dari hasil kinerja itu sendiri termasuk di dalamnya Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja (Rozikin, Ginanjar, 2013). Ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan satu diantaranya adalah kepuasan kerja (Kasmir, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} yaitu 26.932 lebih besar dari F_{tabel} 2.901 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja. Sehingga H4 dapat diterima yaitu Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Nusantara Power UPDK Bakaru Pare-Pare.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriyaldi, (2019) dengan hasil penelitian yaitu secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat di nilai dari segi kualitas

ataupun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas output bagi perusahaan itu sendiri.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Nusantara Power UPPK Bakaru Pare-Pare. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Nusantara Power UPPK Bakaru Pare-Pare. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Nusantara Power UPPK Bakaru Pare-Pare. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Nusantara Power UPPK Bakaru Pare-Pare.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Abdillah, Fairus, R Ramlawati, Fadhil Hamzah. 2022. Pengaruh Achievement-Motivation-Training, Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar. <https://journal.ildikti9.id/Ekonomika/article/view/728>
- Alim, Syahrul. 2018. Studi Properti Psikometri Alat Ukur Performance Appraisal: Individual Work Performance Questionnaire (IWPPQ). Etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/157784
- Alim, Syahrul, Novita Paradhita, and Titin Florentina. 2021. "The Compassionate Leadership Profile: A Case Study in the Saving and Loan Cooperative Leadership of Bhina Raharja." 1(2): 54–60.
- Denny Setiawan. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal*.
- Fatmawaty, Hayati, S., & Alim, S. (2021). Pengaruh Emotional Labor dan Psychological Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 60–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.56326/jpk.v1i2.1227>
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Dasar dan kunci*. Jakarta: Gunung Agung
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung.
- Khairunnisa, (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Hasanuddin
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek) Ed.1.Cet 1*, Jakarta: Rajawali Pers
- Lestari dan Hermawan. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Farmsco Feed Indonesia*
- Mahesa, P, Marsofiyati dan Suherdi. 2023. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X*. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sukmasari, Hentry. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dian Nuswantoro
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta