

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELBAR

RIDWAN

Faculty of Economic, Patria Artha University
ridwanm3166@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar. The research data was collected using a questionnaire method and the data analysis used was multiple linear regression analysis. The independent variables consist of: leadership, work motivation and the dependent variable is employee performance. The results show that leadership has no effect on employee performance, while the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Leadership, Work Motivation, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Variabel independen terdiri dari : kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci :Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan

sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan,

karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang – orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut.

Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang kompetitif. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan

yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, rekrutmen.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar merupakan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Sulawesi bagian Selatan, Tenggara dan Barat. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sebagai perusahaan yang berada dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi di era globalisasi menuntut untuk semakin sinergi melalui penyalarsan arah dan strategi pengembangan portofolio bisnis PLN dengan anak perusahaan / *afiliasi* dan perusahaan turunannya. Hal ini bertujuan agar PLN Grup mampu menunjukkan kinerja yang handal

dalam memenuhi tuntutan *stakeholder*. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset penting di perusahaan dalam hal ini PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan. Dengan demikian perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, sehingga peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar.

Perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan

menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Handoko (2009:294) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: 1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar. 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar 3. Faktor manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sdm

dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Rivai,2009).

Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kepemimpinan

Sanusi (Usman, 2011:280) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Likert (Yukl, 2010:65), ditemukan tiga jenis

perilaku kepemimpinan yang dapat dibedakan antara manajer yang efektif dan manajer yang tidak efektif. Setiap jenis perilaku dijelaskan secara singkat :

1) Perilaku yang Berorientasi Tugas

Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan yang sama seperti para bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsi- fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, para manajer efektif memandu para bawahannya dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, tetapi realistis.

2) Perilaku yang Berorientasi Hubungan

Bagi para manajer yang efektif perilaku yang berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antarmanusia. Para manajer yang efektif lebih penuh perhatian, mendukung, dan membantu para bawahan. Perilaku mendukung yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif meliputi memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah dan perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karier mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan, dan memberikan

pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Para manajer yang efektif menggunakan lebih banyak supervise kelompok dari pada mengendalikan tiap bawahan sendiri-sendiri. Pertemuan berkelompok memudahkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik. Peran manajer dalam pertemuan kelompok yang utama adalah harus memandu diskusi dan membuatnya mendukung, konstruktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Namun penggunaan partisipasi tidak menyiratkan hilangnya tanggung jawab dan manajer tersebut tetap

bertanggungjawab atas semua keputusan dan hasilnya.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Kadarisman (2012 : 276) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat atau bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi

adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Arifin, 2012).

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Kaswan (2015:7), ada enam kriteria utama yang digunakan menilai kinerja karyawan, antara lain:

1) Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan

aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misal

manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

5) Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6) Dampak interpersonal/kontekstual kinerja

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan. Sedangkan kriteria ukuran-ukuran kinerja karyawan

menurut Noe et al., (2010:461) ada lima kriteria kinerja yang menonjol, yaitu kesesuaian strategis, keabsahan, keandalan, penerimaan, dan kekhususan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1) Angket (Kuisisioner)

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan bersifat tertutup.

2) Penelitian kepustakaan

Penelitian sebagai usaha memperoleh keterangan dan data dengan membaca dan mempelajari bahan-bahan teoritis, buku-buku literatur dan catatan-catatan serta sumber-sumber lain

yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. diberikan kepada Responden dengan menggunakan skala likkert dimana responden hanya memilih jawaban yang di sediakan. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5.

3) Dokumentasi
Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

Instrument penelitian merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan kuisisioner (angket) yang merupakan daftar pernyataan yang

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat setuju

Tabel 1.
Instrument Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar melakukan tindakan dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan.	1. Berorientasi Tugas 2. Berorientasi Hubungan 3. Partisipatif.	Skala Likkert
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang ataupun dorongan dari orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Kebutuhan 2. Pendorong 3. Tujuan	Skala Likkert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kerja sama 4. Pemahaman terhadap tugas Inisiati	Skala Likkert

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini, adalah 162 orang karyawan yang bekerja dalam lingkup PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar.

Menurut Sugiyono (2015:136) Apabila populasi penelitian berjumlah dari 100 orang maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau lebih. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error (10%)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 162 orang maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162 \cdot (0,1)^2}$$

$n = 61,83$ dibulatkan menjadi 62

Orang

Jadi, Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 Orang karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Apabila nilai r hitung > r tabel, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai r hitung < r tabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47)

.Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Kriteria pengujian pada uji multikolonieritas, nilai

Tollerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2013:105).

b. Uji Heteroskedastisitas

Jika varian dan residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2007:105).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- i. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola;
- ii. Titik-titik data menyebar di

atas dan di bawah atau disekitar angka 0.

iii. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja (Sujianto, 2009:79).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi data normal. Keduanya digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikan (α) = 5% dan untuk pengambilan keputusan dengan pedoman sebagai berikut (Sujianto, 2009:83):

- 1) Nilai signifikan (α) atau nilai probabilitas < 0,05, distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai signifikan (α) atau nilai probabilitas > 0,05, distribusi

data adalah normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yaitu harga, penggolongan dan keragaman produk/jasa, pelayanan, lokasi, desain tempat dan promosi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas (Sugiyono, 2012:221).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kepemimpinan
X2 = Motivasi Kerja
b0 = Konstantan Regresi
b1, b2, = koefisien regresi X1, X2
e = Standar Error

4. Uji Ketetapan Model

Uji Ketetapan Model dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel.

a. Uji t

Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak digunakan t test, dan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 5% atau ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*level of significance*) = 0,05, sehingga:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel

dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F_{tabel} , apabila perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak menjelaskan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai

koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu:

$$RS = \frac{\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$RS = \frac{(5-1)}{4} = 1$$

Berikut ini merupakan tabel rentang skala.

Tabel 2.
Rentang Skala

Variabel	Rentang Skala		
	1,00 – 2,33	2.34 – 3,67	3,69 – 5,00
Kepemimpinan	Rendah	Sedang	Tinggi
Motivasi Kerja	Rendah	Sedang	Tinggi
Kinerja Karyawan	Rendah	Sedang	Tinggi

Sumber :data diolah, 2020

1. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan
- Analisa deskriptif variabel produk kepemimpinan terdiri dari 5 item pernyataan, nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan

Jawaban Responden		STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		1	2	3	4	5			
X1.1	F	-	-	3	39	20	62	4,2	Tinggi
	Skor	-	-	9	156	100	262		
X1.2	F	-	-	2	33	27	62	4,4	Tinggi
	Skor	-	-	6	132	135	273		
X1.3	F	-	-	-	26	36	62	4,5	Tinggi
	Skor	-	-	-	104	180	284		
X1.4	F	-	-	5	32	25	62	4,3	Tinggi
	Skor	-	-	15	128	125	268		
X1.5	F	-	-	4	37	21	62	4,2	Tinggi
	Skor	-	-	12	148	105	265		
Rata-rata keseluruhan								4,3	Tinggi

Sumber :data diolah, 2020

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 62 karyawan yang diteliti, secara umum persepsi karyawan terhadap item-item pernyataan pada variabel kepemimpinan berada pada daerah tinggi dengan nilai rata-rata 4,3. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel kepemimpinan. Pada variabel

kepemimpinan, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,5 terdapat pada item 3 dimana karyawan menganggap pemimpin dapat menyampaikan informasi dalam rapat dengan baik.

2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Analisa deskriptif variabel produk motivasi kerja terdiri dari 5 item pernyataan, nilai rata-rata

hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
X2.1 F	-	1	1	34	26	62	4,3	Tinggi
X2.1 Skor	-	2	3	136	130	271		
X2.2 F	-	-	-	34	28	62	4,4	Tinggi
X2.2 Skor	-	-	-	136	140	276		
X2.3 F	-	-	2	35	25	62	4,3	Tinggi
X2.3 Skor	-	-	6	140	125	271		
X2.4 F	-	-	8	44	10	62	4,0	Tinggi
X2.4 Skor	-	-	24	176	50	250		
X2.5 F	-	2	2	37	22	62	4,3	Tinggi
X2.5 Skor	-	4	6	148	110	268		
Rata-Rata Keseluruhan							4,3	Tinggi

Sumber :data diolah , 2020

Dari tabel 4, dapat diketahui bahwa dari 62 karyawan yang diteliti, secara umum persepsi karyawan terhadap item-item pernyataan pada variabel motivasi berada pada daerah tinggi dengan nilai rata-rata 4,3. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel motivasi. Pada variabel motivasi, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,4 terdapat pada item 1 dimana

peneliti menganggap karyawan memperoleh fasilitas sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisa deskriptif variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 item pernyataan, nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
Y.1 F	-	-	2	34	26	62	4,3	Tinggi
Skor	-	-	6	136	130	272		
Y.2 F	-	-	-	30	32	62	4,5	Tinggi
Skor	-	-	-	120	160	280		
Y.3 F	-	-	-	36	26	62	4,4	Tinggi
Skor	-	-	-	144	130	274		
Y.4 F	-	-	3	30	29	62	4,4	Tinggi
Skor	-	-	9	120	145	274		
Y.5 F	-	-	-	41	21	62	4,3	Tinggi
Skor	-	-	-	164	105	269		
Y.6 F	-	-	-	38	24	62	4,3	Tinggi
Skor	-	-	-	152	120	272		
Y.7 F	-	-	-	35	27	62	4,4	Tinggi
Skor	-	-	-	140	135	275		
Y.8 F	-	-	-	39	23	62	4,3	Tinggi
Skor	-	-	-	156	115	271		
Rata-Rata Keseluruhan							4,3	Tinggi

Sumber :data diolah , 2020

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 62 karyawan yang diteliti, secara umum persepsi karyawan terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja karyawan berada pada daerah tinggi dengan nilai rata-rata 4,3. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel kinerja karyawan. Pada variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi

sebesar 4,5 terdapat pada item 2 dimana peneliti menganggap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Uji validitas ini dilakukan pada 62 kuesioner

yang telah diisi responden dan $\alpha = 5\%$, sehingga dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf keyakinan sebesar 95%. Untuk mengetahui r_{tabel} maka digunakan perhitungan menggunakan rumus $(\alpha, n - 2)$, sehingga $r_{tabel} (5\%, 74-2) =$

0,2287. Dengan demikian diperoleh hasil validitas sebagai berikut:
 a. Uji Validitas Kepemimpinan
 Hasil pengujian validitas kuisisioner kepemimpinan terhadap 62 responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,760	0,2500	VALID
X1.2	0,722	0,2500	VALID
X1.3	0,626	0,2500	VALID
X1.4	0,804	0,2500	VALID
X1.5	0,749	0,2500	VALID

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 6 Seluruh item pernyataan mengenai Kepemimpinan menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,25 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Uji Validitas Motivasi kerja
 Hasil pengujian validitas kuisisioner Motivasi kerja terhadap 62 responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,642	0,2500	VALID
X2.2	0,729	0,2500	VALID
X2.3	0,742	0,2500	VALID
X2.4	0,358	0,2500	VALID
X2.5	0,677	0,2500	VALID

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 7, Seluruh item pernyataan mengenai Motivasi kerja menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,25 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan
Hasil pengujian validitas kuisioner kinerja karyawan terhadap 62 responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,679	0,2500	VALID
Y2	0,709	0,2500	VALID
Y3	0,642	0,2500	VALID
Y4	0,745	0,2500	VALID
Y5	0,711	0,2500	VALID
Y6	0,633	0,2500	VALID
Y7	0,695	0,2500	VALID
Y8	0,568	0,2500	VALID

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 8, seluruh item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan menunjukkan

bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,25 sehingga pernyataan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Teknik pengukuran yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *CronbachAlpha*. Penelitian dikatakan reliabel yaitu jika *CronbachAlpha* > 0,6. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 62 kuesioner yang telah diisi responden. Dengan demikian diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kepemimpinan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,787	5

Sumber : Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Hasil uji reliabilitas pada tabel 9, menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 lebih besar dari 0,60, sehingga semua kuesioner variabel Kepemimpinan dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 10
Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,617	5

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 10, menunjukkan bahwa *Cronbach'sAlpha* sebesar 0,617 lebih besar dari 0,60. Sehingga semua kuesioner variabel Motivasi dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 11
Hasil Uji Realibilitas
Variabel Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,827	8

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 11, menunjukkan bahwa *Cronbach'sAlpha* sebesar 0,827 lebih besar dari 0,60. sehinggasesua kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data hasil kuesioner dalam penelitian ini diuji normalitas dengan menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirnov* didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		62
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.82143220
	<i>Absolute</i>	.092
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.092
	<i>Negative</i>	-.061
<i>Test Statistic</i>		.092
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Dari tabel 12 diperoleh angka probabilitas atau *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan

dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka distribusi data adalah normal. Nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Astuti (2015:66). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas adalah nilai multikolinearitas dapat dilihat pada *tolerance* < 0,10 atau sama dengan tabel berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.103	4.785		.648	.519		
Kepemimpinan	.163	.129	.121	1.259	.213	.818	1.222
Motivasi Kerja	.274	.137	.175	2.003	.050	.992	1.008

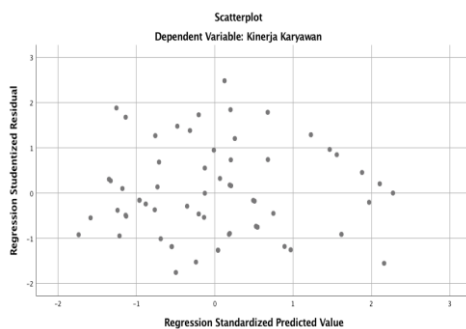
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

a. Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 yaitu 1,222 dan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu 0,818 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

b. Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 yaitu 1,008 dan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu 0,992 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola tertentu pada grafik, jika ada titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil output *scatterplot* dari uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa titik-titik pada

gambar terlihat menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Ketetapan Model

1. Uji F

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 18.587 sedangkan F tabel adalah sebesar 2.53. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,587 > 2,53$), artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel

ANOVA di bawah ini:

Tabel 14
Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	263.964	4	65.991	18.587	.000 ^b
	<i>Residual</i>	202.375	57	3.550		
	<i>Total</i>	466.339	61			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan , Motivasi kerja.

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

2. Uji Koefisien Determinan (R^2) (2004:29).Nilai R^2 mendekati satu

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya. Setiaji yang artinya variabel-variabel independen dalam penelitian ini memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.752 ^a	.566	.536	1.88426

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi kerja,

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Tabel model summary adalah ringkasan model dimana, *R square* merupakan nilai koefisien determinasi (R^2). Dalam hal ini R^2 artinya hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,566 atau sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel

lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda selengkapnya akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3.103	4.785		.648	.519
	Kepemimpinan	.163	.129	.121	1.259	.213
	Motivasi Kerja	.274	.137	.175	2.003	.050

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber :Pengolahan data pada SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 16 diperoleh data persamaan Regresi Linear berganda sebagai berikut

$$Y = 3,103 + 0,163 X_1 + 0,274 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan Regresi linear berganda tersebut diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,103, artinya jika variabel kepemimpinan,

motivasi kerja dianggap konstan (0) atau tidak ada perubahan maka kinerja karyawan sebesar 3,103.

2. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,163 artinya jika variabel motivasi kerja, dianggap konstan (0) , maka setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,163.

3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,274 artinya jika variabel kepemimpinan, dianggap konstan (0) , maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,274.

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih berpengaruh jika dibandingkan dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel 16.

1. Dari tabel di atas dapat diperoleh t hitung variabel kepemimpinan sebesar 1,259 sedangkan t tabel sebesar 2,002 dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha = 0,05$). Karena t hitung < t tabel (1,259 < 2,002) maka variabel kepemimpinan dianggap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,003 sedangkan t tabel sebesar 2,002 dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha = 0,05$). Karena t hitung > t tabel (2,003 > 2,002) maka variabel motivasi dianggap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Hal ini disebabkan karena pemimpin pada perusahaan tersebut masih baru sehingga peran kepemimpinan belum terlalu dirasakan oleh karyawan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar. Hal ini disebabkan karena adanya pemberian fasilitas sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.

3. Faktor motivasi kerja lebih besar pengaruhnya jika dibandingkan dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW Sulselrabar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andarias Patiran. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- (PNS)". *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 5, No. 2.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IX Jilid I Yogyakarta: BPFU UGM,
- Heny Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal Jibeka*. Vol 9. No 1.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Media.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa, Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.