



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) KP
GEBE DI KEC. PULAU GEBE KAB. HALMAHERA TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah satu syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Fadila Safi 21901081115



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero KP GEBE di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN Persero KP Gebe yang berjumlah 35 karyawan. Metode pengumpulan data ini menggunakan metode penyebaran kuesioner. Teknik analisis data ini menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dengan alat SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

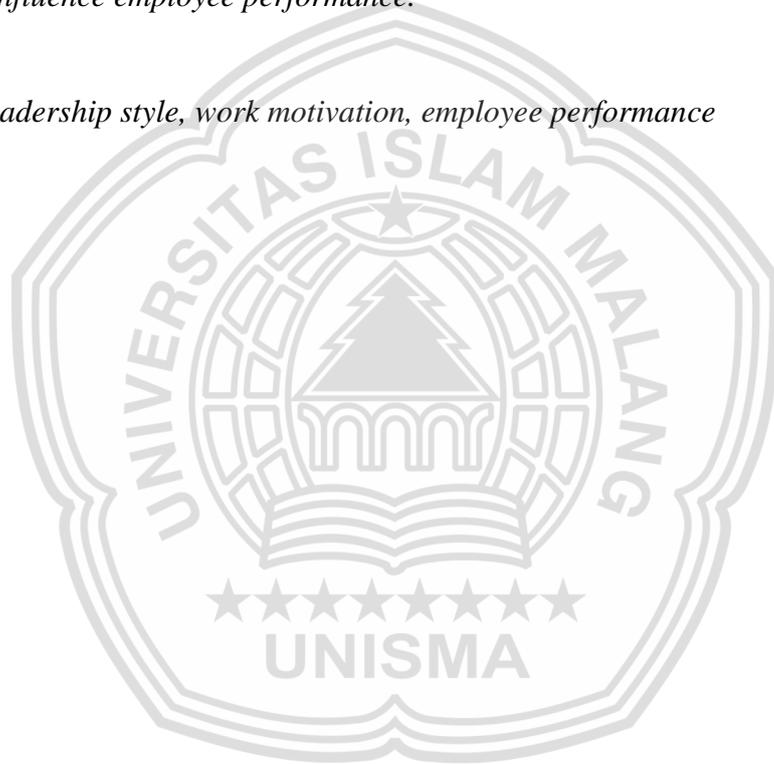
Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of style leadership and work motivation on employee performance at PT.PLN (Persero) KP GEBE in kec. Gebe island kab. Central Halmahera. Deep sample this research is all employees of PT.PLN (Persero) KP GEBE totaling 35 employees. Thid data collection method uses the distribution method questionnaire. This data analysis technique uses linear regression analysis techniques duplicated wits SPSS tools. The result showed that simultaneously leadership style and work motivation have a significant effect on employees performance and partially leadership style and work motivation significantly influence employee performance.

Keywords : leadership style, work motivation, employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah dengan semakin berkembangnya suatu instansi dan semakin tingginya teknologi yang di gunakan oleh instansi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan di emban oleh para tenaga kerja, hal ini berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan kepada suatu instansi, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik diperlukan gabungan antara kemampuan dan minat seorang pekerja. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan degalasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal paling penting dalam pergerakan suatu operasional dalam instansi, sebab secanggih apapun teknologi dan berkembangnya media informasi baik cetak maupun elektronik dalam sebuah perusahaan, serta sebesar apapun modal yang dimiliki, karyawan dan kinerja yang baik darinyalah yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan perusahaan maupun organisasi tersebut.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu

kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin juga harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar dapat bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan dan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu.

Menurut (Mangkunegara,2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat dinyatakan dengan baik. Kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan kinerja karyawan yang baik, akan sulit dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan juga pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang dengan kekuasaannya (*his her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan sangat tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya. Seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi dan bawahannya. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan dan mampu memotivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin akan memainkan peran yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Peran tersebut sama sekali tidak mengurangi, apa lagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh karyawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakkan secara demikian rupa sehingga mau dan mampu mengarahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan

tidak lepas dari peran pemimpinnya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai dan Basri (2003:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga benar-benar terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan terhadap kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja sama secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat ia bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan

tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan.

Kinerja yang baik akan diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Kegiatan dilapangan memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja yang berimpas kepada tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah ?
- b) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera

Tengah ?

- c) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah.
- b) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah.
- c) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe Kab. Halmahera Tengah.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi praktisi

1. Referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya mengenal gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Memberikan kesempatan kepada penelitian lain bahwa

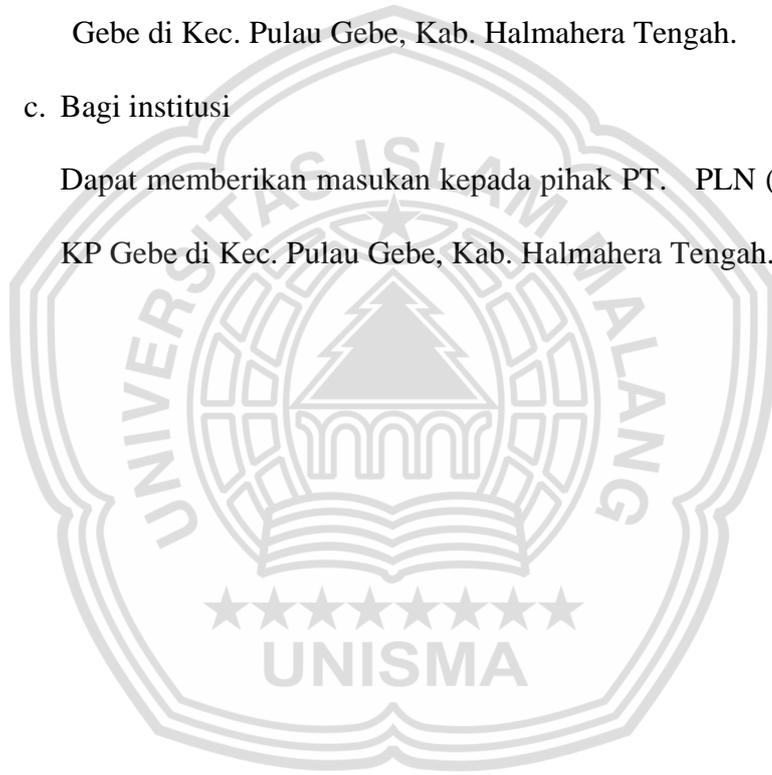
perusahaan dapat menjadi sarana pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

b. Bagi peneliti

Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera Tengah.

c. Bagi institusi

Dapat memberikan masukan kepada pihak PT. PLN (Persero) KP Gebe di Kec. Pulau Gebe, Kab. Halmahera Tengah.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Selanjutnya pada motivasi kerja juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

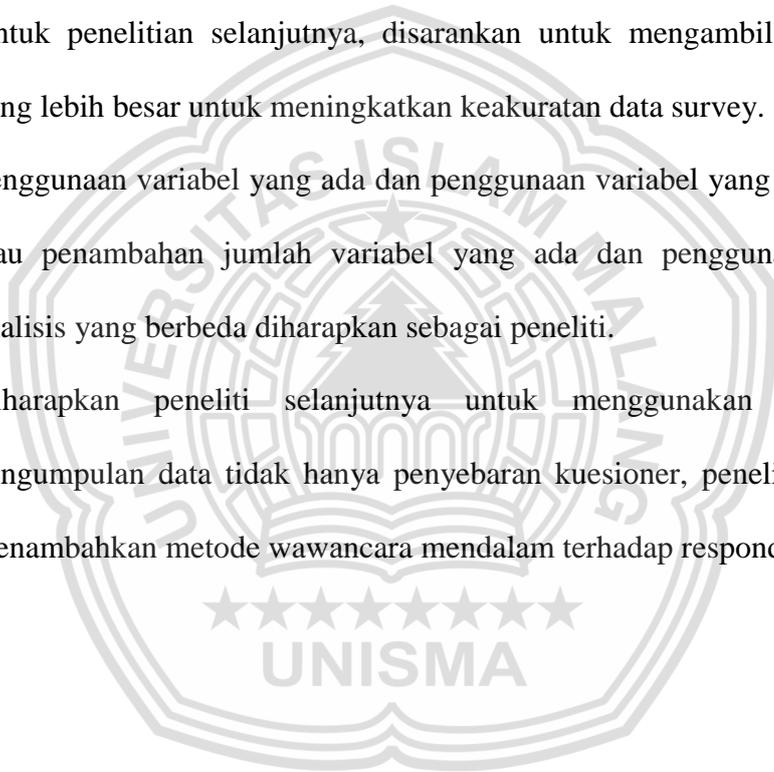
1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 35 responden, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.

2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survey.
- b. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti.
- c. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada , 2003.
- Azuar Juliandi dan Irfan. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Bisnis (Cipta Pustaka)*
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta : PT. Andi
- Hasibuan. (2014). *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara).
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja* Rosdakarya, Bandung. 13.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Martin. (2007). *Birokrasi (Alih Bahasa Daya dan Tokoh Daryanto)* (Tiara Wacana)
- Masri Singarimbun. (2006). *Metode Penelitian Survey (LP3EES)*
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nanang Martono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisi Isi dan Analisis Data Sekunder* (PT Raja Grafindo Persada)
- Prof. Dr. H Veithzal Rivai, M.B.A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)* (Ed. 1). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi* (CV Alfabeta)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet)
- Suhardi dan Purwanto. (2004). *Metodelogi Penellitian* (Pustaka Utama)
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wesson. (2011). *Organizational Behavior (McGraw-Hill)*
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Rajawali Pers (ed.); Keempat).
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta :Kencana Prensdamedia Grup.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta. Bina Rena Pariwara.

