

## **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

<sup>1</sup>Winda Sharif Putri, <sup>2</sup>Muh. Yusuf Q, <sup>3</sup>M. Risal

Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Indonesia

Email : [1wsputri@student.umpalopo.ac.id](mailto:1wsputri@student.umpalopo.ac.id), [2myusuf@umpalopo.ac.id](mailto:2myusuf@umpalopo.ac.id),  
[3mrisal@umpalopo.ac.id](mailto:3mrisal@umpalopo.ac.id)

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Januari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kinerja pegawai. Sampel penelitian sejumlah 91 orang diambil pada kantor perusahaan daerah air minum Kabupaten Luwu yang disingkat dengan nama PDAM Kabupaten Luwu, pada 11 kantor cabang pembantu PDAM Se-Kabupaten Luwu. Dengan menggunakan Cluster Random Sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan analisis data berupa uji t, uji f, dan uji R<sup>2</sup> dan regresi liner berganda. Dan setelah dilakukan penelitian diperoleh hasil Yaitu  $Y=20,343+0,240GK+0,340MK$ , Dari hasil persamaan diatas dapat dilihat bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 20,343. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Jika masing-masing variabel independen di asumsikan nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan tetap memiliki nilai sebesar 20,343. Dari hasil perhitungan melalui analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif yang diberikan kedua variabel inpenden, yakni kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara parsial maupun simultan memperbaiki gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi kerja kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber kehidupan yang sangat penting bagi manusia dan seluruh makhluk hidup di dunia adalah Air. PDAM adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang melayani masyarakat untuk mendapatkan kebutuhan air yang bersih. Oleh karena itu untuk meningkatkan pelayanan PDAM harus menyusun perencanaan yang baik dan menempatkan orang-orang yang mempunyai keahlian untuk bergabung dan bekerja di perusahaan tersebut. Terutama orang-orang yang memiliki kemampuan untuk menduduki posisi kunci khususnya pimpinan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pemimpin yang handal, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok.

Tantangan seorang pemimpin ialah tercapainya target organisasi tersebut, Menurut Hasibuan (2008) guna mencapai hasil kerja yang baik sangat dipengaruhi perilaku pemimpin, begitupun dengan dorongan motivasi menjadi salah satu yang mempengaruhi target organisasi. Dengan memberikan motivasi kepada pegawai dalam bentuk kompensasi, mereka diberikan motivasi kerja sehingga memicu semangat kerja.

Motivasi kerja dapat dibentuk dari sikap individu dalam sebuah organisasi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, mental individu yang positif terhadap situasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Menurut Sutikno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan pengarahan sekaligus dapat mempengaruhi pola pikir orang lain atau kelompok serta cara kerja pada setiap anggota dengan tujuan adanya sikap mandiri pada anggota terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Bass, 1993).

Dalam kehidupan organisasi tanpa terkecuali, kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting demi tercapainya tujuan (Suharto & Cahyono, 2005).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2002). Dalam manajemen, secara khusus motivasi ditujukan bagi bawahan. Motivasi membuat individu bekerja lebih baik dan berprestasi (Suharto & Cahyono, 2005). Dorongan untuk melakukan sesuatu adalah gambaran dari keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis & Jackson, 2006). Ketika tujuan dari motivasi tercapai, suatu organisasi akan lebih efektif dalam mencapai

tujuannya. Secara umum, teorimotivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi sebagai dorongan internal dan motivasi sebagai dorongan eksternal.

Ada beberapa teori yang mendasari motivasi sebagai dorongan internal diantaranya teorimotivasi kebutuhan dari abraham maslow, teori x dan y dari mcgregor, *three needs theory* dan teori dua faktor (*motivation-hygiene-theory*), sedangkan teori yang mendasari motivasi sebagai dorongan eksternal diantaranya teori harapan, teori keseimbangan atau keadilan, teori penguatan dan teori penetapan tujuan (Badeni, 2013). Sehingga indikator yang digunakan untuk motivasi sebagai dorongan internal adalah Pengakuandan Pencapaian. Sedangkan untuk motivasi sebagai dorongan eksternal adalah Gaji dan Hubungan dengan rekan kerja.

### Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012;95) Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM

merupakan hasil kerja baik berupa pencapaian peningkatan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia dalam satu periode.

Kinerja dibagi menjadi tiga level yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, kinerja individu atau pekerjaan (Marwansyah, 2014). Dan indikator kinerja ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan kerja, sikap kerja, produktivitas, efektivitas dan efisiensi (Mangkunegara, 2013).

### Metode

Objek tempat penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Kabupaten Luwu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dan karyawati PDAM Kabupaten Luwu Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 91 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Cluster Random Sampling* yaitu teknik sampling secara berkelompok. Maka penulis mengambil 91 orang sampel darikantor cabang pembantu yang berada di kecamatan Se-Kabupaten Luwu. Ada beberapa tahapan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### Hasil

#### Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1. (Constant)	20,343	3,065
Gaya Kepemimpinan	,240	,111
Motivasi Kerja	,340	,149

Sumber data diolah 2021

Hasil yang ditemukan berdasarkan tabel diatas maka dapat

dituliskan persamaan regersi antara variabel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20,343 + 0,240GK + 0,340MK$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dilihat bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 20,343. Jika masing-masing variabel independen di asumsikan nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan tetap memiliki nilai sebesar 20,343. Maka dapat disimpulkan bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor PDAM Luwu

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,240. Menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mangartikan bahwa apabila

gaya kepemimpinan naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,240, dengan asumsi motivasi kerja nilainya konstan.

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) Koefisien regresinya memiliki nilai sebesar 0,340. Menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mangartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,340, dengan asumsi gaya kepemimpinan nilainya konstan.

#### Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	T	Sig
1. (Constant)	6,635	,000
Gaya Kepemimpinan	2,168	,031
Motivasi Kerja	2,281	,023

Sumber data diolah 2021

Analisis uji t yang dilakukan dengan dengan program *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21* menunjukkan hasil yang signifikan pada masing-masing varibel independen dengan menunjukkan nilai signifikansi dibawah tingkat alpha yaitu 0,05.

Analisis uji t tabel diatas pada kolom signifikansi menjelsakan bahwa untuk gaya kepemimpinan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,031 yang bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinejra pegawai. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja

pegawai. untuk motivasi kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,023 artinya nilai ini berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa ada motivasi kerja berdasarkan nilai probabilitasnya mempengaruhi kinerja pelayanan. Sehingga semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### Uji f

Uji ini dialkukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan.

Tabel 3. Hasil Uji f

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	85,158	118	729	4,610	,012 <sup>b</sup>
2. Residual	6,711	2	3,355		
Total	91,869	120			

Sumber data diolah 2021

Analisis uji f menunjukkan hasil yang baik, hal ini dapat dilihat pada nilai tingkat signifikansi yang berada dibawah tingkat alpha 0,05 yaitu sebesar 0,012. Menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh

pada variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,271 <sup>a</sup>	074	,058	,854

Sumber data diolah 2021

Nilai R<sup>2</sup> berdasarkan hasil pada tabel 4 adalah sebesar 0.074. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Luwu, dipengaruhi oleh gaya kemepimpina dan motivasi kerja sebesar 7,4%, sedangkan sisanya sebesar 92,8% dipengaruhi oleh varibel lain yang berada diluar model. Faktor lain yng mungkin mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dimasukkan dalam model penelitian adalah disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi dan beberapa variabel lainnya.

mengarahkan, memerintahkan, dan memotivasi bahawannya demi memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan, Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan baik yang dapat mempengaruhi semangat kerja di perusahaan.

Hasil pengujian menunjukan nilai probabilitas Gaya pemimpin sebesar 0,032 terhadap variabel kinerja pegawai, menunjukan bahwa gaya pemimpin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien variabel gaya pemimpin sebesar 0,240 menunjukan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta menunjukan jika terjadi kenaikan gaya pemimpin sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,240 persen, dengan variabel lain tetap.

## PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai

Guna mencapai hasil kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin. Menurut Hasibuan (2008) Pemimpin harus mampu mengelola, mempengaruhi,

Menurut Serta penelitian dari Dewi (2012) menunjukan bahwa gaya pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mariam (2009) menunjukkan pengaruh gaya pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Pada Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas Motivasi Kerja sebesar 0,024 terhadap variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,340 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta menunjukkan jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,240 persen, dengan variabel lain tetap.

Menurut Lie (2018) faktor kepuasan karyawan dalam hal ini motivasi akan berdampak pada banyak aspek baik dari segi kualitas pelayanan maupun kualitas sumber daya manusia sehingga hal ini akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yang menciptakan keunggulan di satuan unit kerja. Berdasarkan penelitian Lusri (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja yang ia miliki.

Locke & Latham (2004) bahwa keefektifan motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan

eksternal yang membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga meningkatkan kinerja.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini maka dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor PDAM Kabupaten Luwu. Dari hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Luwu

Meskipun gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai di Kantor PDAM Kabupaten Luwu, Kondisi ini bisa terjadi karena beberapa hal, diantaranya karena gaya kepemimpinan pimpinan di setiap kantor cabang pembantu PDAM berbeda-beda. Selain itu motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai juga berbeda-beda.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Bass. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. PAQ.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1).
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen*

- Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi 3).
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Universitas Diponegoro*.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Kinerja dan Motivasi Karyawan* (Edisi 3).
- Mathis, R. ., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, 1(1).
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan* (Edisi Pert). Holistica.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.