

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PLN PERSERO ULP BOMBANA

¹Muh. Dody Almaruf, ²Bakhtiar Abbas, ³Indira Yuana

^{1,2,3}Progam Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis; (1) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana; (2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan; (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana yang berjumlah 58 orang tidak termasuk Pimpinan dalam hal ini adalah Manajer PT. PLN Persero ULP Bombana dan sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa; (1) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Karyawan

Abstract

The research objectives are to identify and analyze; (1) The influence of leadership style and work motivation on employee productivity of PT. PLN Persero ULP Bombana; (2) The influence of leadership style on employee productivity; (3) The effect of work motivation on employee productivity. Population is employees of PT. PLN Persero ULP Bombana, totaling 58 people, not including the leadership, in this case is the Manager of PT. PLN Persero ULP Bombana and at the same time used as respondents in this study. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis and multiple linear regression. The results of the study stated that; (1) Leadership style and motivation have a positive and significant effect on employee productivity; (2) leadership style has a positive and significant effect on employee productivity; (3) Motivation has a positive and significant effect on employee productivity

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumberdaya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya (Hermawati, 2020).

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut deskripsi Wibowo (2013), gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan pegawai terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan berhubungan langsung dengan cara berfikir dan bertindak setiap anggota organisasi. Gaya kepemimpinan mengacu pada pemahaman tentang perilaku pemimpin, bukan pada siapa pemimpinnya. Istilah gaya mengacu pada cara pemimpin melakukan kepemimpinan dan bagaimana pemimpin memandang orang lain.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Jika manajemen ingin setiap karyawan memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi kerja menjadi sangat penting. Karena motivasi kerja tersebut maka karyawan akan menunjukkan semangat yang tinggi saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi kerja, karyawan tidak akan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan standar, bahkan melebihi standar, karena motivasi kerjanya belum terealisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. PLN Persero ULP Bombana diketahui bahwa produktivitas karyawan masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan belum dapat menangkap perintah pimpinan dengan baik dalam bekerja, sehingga terkadang karyawan merasa bingung dengan pekerjaan. Kemudian, kurangnya pemahaman visi yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga karyawan tidak mengetahui secara jelas apa tujuan dan keuntungannya bagi perusahaan ketika pimpinan memerintahkan suatu pekerjaan kepada karyawan. Selain itu, terdapat gap lain seperti usia pemimpin yang lebih muda sehingga keputusan yang diberikan terkadang meragukan. Keadaan ini yang membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga hal tersebut menimbulkan pikiran karyawan untuk bekerja seadanya.

Seperti yang telah diteliti sebelumnya oleh Tri Widyasari dan Marhamah (2021) pada penelitian tersebut diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja namun lain halnya dengan yang dikemukakan oleh Rina (2020) mengemukakan bahwa justru gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Begitu juga dengan variabel motivasi dalam penelitiannya Muhammad Musyfiq Salami(2021) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasem (2018) yang mendapati hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia

Hasibuan (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Simamora (Sutrisno, 2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia ialah mendayagunakan, mengem bangkan, menilai, memberikan balas jasa, dan mengelola individu atau kelompok pekerja.

Rivai (Suwatno dan Priansa, 2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pegorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Nawawi (Suherman, 2014), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Garry Desseler (Tiwi Hartanti, 2020), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Siagian yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini, bawahannya demikian, bahkan jika individu mungkin tidak menyukai pemimpin, orang lain bersedia untuk mematuhi pemimpin itu. Menurut Blancard dan Hersey yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok yang bertujuan mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

George R. Terry yang dikutip oleh Miftah Thoha (2017) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang sehingga orang dapat mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017) percaya bahwa kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga mereka bersedia bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Boone dan Kurtz yang dikutip oleh Suwatno (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau mendesak orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dengan menggunakan

otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi. Di dalam kepemimpinan harus memiliki tingkatan atau indikator guna mengetahui kepemimpinan seseorang sudah maksimal atau belum. Indikator-indikator tersebut terdapat dalam setiap dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan. Berikut ini adalah dimensi dan indikator gaya kepemimpinan menurut Gary Yukl (Victoria, 2018), yaitu :

1. Visioner

Pola kemampuan yang ditunjukkan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawan. Indikator dari dimensi ini.

2. Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

3. Menyatukan

Pemimpin yang dapat menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi di lingkungan kerja, selain itu juga mampu memberikan kenyamanan bagi para bawahan.

4. Demokratis

Menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Indikator dari dimensi ini.

5. Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok, mudah dihubungi, dan juga mudah dipahami (dimengerti) orang lain serta mampu berbahasa sedemikian rupa sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Konsep Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010).

Steers & Porter (Goni, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Hasibuan(2017) yaitu :

- a. Kebutuhan prestasi merupakan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas secara baik dengan ekspektasi imbalan prestasi;
- b. Kebutuhan berafiliasi merupakan sikap pegawai dalam melaksanakan hubungan kerja dengan mitra ataupun pihak luar yang bertujuan untuk pencapaian kinerja secara maksimal;
- c. Kebutuhan kekuasaan merupakan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mampu mengaplikasikan pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Konsep Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja menurut Sinungan (Hafid, 2018) adalah “ Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Menurut Sedarmayanti(Hafid, 2018), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moeljono (Sahertian, 2012), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Produktivitas tenaga kerja menurut Siagian (Sahertian, 2012), adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan, produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Menurut Simanjuntak (Hafid, 2018), produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dari peran tenaga kerja per satuan waktu. Secara sederhana produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan produk dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja adalah ratio *output* berbanding dengan ratio *input* fisik. Menentukan produktivitas kerja dapat ditentukan melalui sasaran atau tujuan yang obyektif, perbandingan pegawai dengan waktu, kualitas dan pengendalian pada hasil serta fasilitas bagi pegawai (Sauermann, 2016). Dengan kata lain produktivitas organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Astuti, 2020).

Menurut Simamora (2015) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas karyawan meliputi:

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, menurut Simanjuntak (Hafid, 2018) pengukuran produktivitas secara umum terdiri dari :

- a) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Karyawan

Erlangga, (2018) Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari setiap individu dimana setiap individu mempunyai jiwa kepemimpinan. Sehingga setiap individu harus mempunyai jiwa kepemimpinan berciri khas tersendiri untuk membedakan dengan orang lain dan juga bisa bermanfaat bagi semua pihak. Karakter yang kuat yang dimiliki seorang pemimpin akan memberi dampak yang signifikan terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Secara langsung apabila kinerja meningkat akan mempengaruhi karyawan supaya terus meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hubungan Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan

Wijaya, (2021) mengemukakan bahwa Timbulnya motivasi seseorang melalui beberapa tahap diawali dengan munculnya suatu kebutuhan yang dirasakan, mencari cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut, cara yang ditempuh mengarah kepada tujuan yang ingin dicapainya, penilaian terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan,

dan diakhiri dengan penilaian sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Hal ini akan memacu produktivitas seseorang, semakin tinggi produktivitas semakin terpuaskan kebutuhannya.

Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan berprestasi. Jadi ada kaitanya antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, begitu pula yang terjadi pada karyawan di UD. Surya Jaya Stone yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya (Sedarmayanti, 2015)

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Persero ULP Bombana. Sedangkan obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana yang berjumlah 58 orang tidak termasuk Pimpinan dalam hal ini adalah Manajer PT. PLN Persero ULP Bombana. Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Sugiyono, (2016). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasi ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penentuan Kategori Rata-Rata Skor Pernyataan dan Makna Penilaian

No.	Nilai Rata-rata Skor Jawaban	Makna Kategori/ Interpretasi	Nilai Skor Dalam Skala Likert
1.	1,00 - 1,80	Sangat Rendah/Tidak Baik	1

2.	1,80 - 2,61	Rendah/Kurang Baik	2
3.	2,62 - 3,40	Cukup Tinggi/Cukup Baik	3
4.	3,41 - 4,21	Tinggi/Baik	4
5.	4,22 - 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik	5

Sumber: Sugiyono, 2016 (dimodifikasi), 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan makna kategorik dalam melakukan interpretasi hasil penelitian ini berdasarkan skor jawaban responden. Alasan yang mendasari responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian secara obyektif berdasarkan apa yang dilihat, dengar dan rasakan karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Tanggapan responden dari hasil penelitian mengenai ketiga variabel yang diteliti dengan menggunakan rata-rata skor jawaban diuraikan sebagai berikut:

Persepsi responden tentang variabel gaya kepemimpinan diukur berdasarkan 10 item pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Visioner	X1.1	24	41,38	25	43,10	4	6,90	5	8,62	0	0,00	4,17
	X1.2	7	12,07	34	58,62	13	22,41	4	6,90	0	0,00	3,76
	Rata-rata Indikator Visioner											3,97
Pembimbing	X1.3	30	51,72	20	34,48	4	6,90	4	6,90	0	0,00	4,31
	X1.4	10	17,24	30	51,72	16	27,59	1	1,72	1	1,72	3,81
	Rata-rata Indikator Pembimbing											4,06
Menyatukan	X1.5	31	53,45	19	32,76	3	5,17	5	8,62	0	0,00	4,31
	X1.6	29	50,00	18	31,03	7	12,07	4	6,90	0	0,00	4,24
	Rata-rata Indikator Menyatukan											4,28
Demokratis	X1.7	32	55,17	17	29,31	4	6,90	5	8,62	0	0,00	4,31
	X1.8	29	50,00	18	31,03	9	15,52	2	3,45	0	0,00	4,28
	Rata-rata Indikator Demokratis											4,29
Komunikatif	X1.9	23	39,66	11	18,97	17	29,31	7	12,07	0	0,00	3,86
	X1.10	13	22,41	14	24,14	22	37,93	9	15,52	0	0,00	3,53
	Rata-rata Indikator Komunikatif											3,70
Rerata Variabel Gaya Kepemimpinan												4,06

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Jawaban atas variabel gaya kepemimpinan diketahui bahwa nilai rata-rata adalah 4,06 yang artinya bahwa karyawan memberikan persepsi gaya kepemimpinan yang ada di PT. PLN Persero ULP Bombana sudah baik, hal ini bahwa gaya kepemimpinan mengenai visioner, pembimbing, menyatukan, demokratis dan komunikatif dipersepsikan baik oleh responden (karyawan).

Persepsi responden tentang variabel motivasi kerja diukur berdasarkan 6 item pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	

		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Kebutuhan Prestasi	X2.1	17	29,31	29	50,00	6	10,34	6	10,34	0	0,00	3,98
	X2.2	24	41,38	20	34,48	9	15,52	5	8,62	0	0,00	4,09
	Rata-rata Indikator Kebutuhan Prestasi											4,03
Kebutuhan afiliasi	X2.3	23	39,66	21	36,21	9	15,52	5	8,62	0	0,00	4,07
	X2.4	28	48,28	19	32,76	8	13,79	3	0,00	0	0,00	4,24
	Rata-rata Indikator Kebutuhan afiliasi											4,16
Kebutuhan Kekuasaan	X2.5	22	37,93	16	27,59	15	25,86	5	0,00	0	0,00	3,95
	X2.6	27	46,55	18	31,03	13	22,41	0	0,00	0	0,00	4,24
	Rata-rata Indikator Kebutuhan Kekuasaan											4,09
Rata-rata Variabel Motivasi												4,09

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Jawaban atas variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai rata-rata adalah 4,09 yang artinya bahwa karyawan memberikan persepsi bahwa motivasi kerja yang ada di PT. PLN Persero ULP Bombana sudah baik, hal ini bahwa motivasi kerja mengenai kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan dipersepsikan baik oleh responden (karyawan).

Persepsi responden tentang variabel produktivitas karyawan diukur berdasarkan 6 item pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan

Indikator Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Kuantitas kerja	Y.1	20	34,48	22	37,93	10	17,24	6	10,34	0	0,00	3,97
	Y.2	29	50,00	13	22,41	12	20,69	3	5,17	1	1,72	4,14
	Rata-rata Indikator Kuantitas kerja											4,05
Kualitas kerja	Y.3	29	50,00	16	27,59	8	13,79	4	6,90	1	1,72	4,17
	Y.4	29	50,00	14	24,14	7	12,07	7	12,07	1	1,72	4,09
	Rata-rata Indikator Kualitas kerja											4,13
Ketepatan waktu	Y.5	26	44,83	16	27,59	8	13,79	7	12,07	1	1,72	4,02
	Y.6	24	41,38	21	36,21	7	12,07	6	10,34	0	0,00	4,09
	Rata-rata Indikator Ketepatan waktu											4,05
Rata-rata Variabel Produktivitas Karyawan												4,08

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Jawaban atas variabel produktivitas karyawan diketahui bahwa nilai rata-rata adalah 4,08 yang artinya bahwa karyawan memberikan persepsi bahwa produktivitas karyawan pada PT. PLN Persero ULP Bombana sudah baik, hal ini bahwa produktivitas karyawan mengenai kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dipersepsikan baik oleh responden (karyawan).

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	0.036	0.084	0.934

	Gaya Kepemimpinan	0.457	2.864	0.006
	Motivasi Kerja	0.542	3.939	0.000

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5, diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0.036 + 0,457X_1 + 0,542X_2$$

Dimana :

$\hat{Y}$: Variabel Produktifitas Karyawan

X_1 : Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 : Variabel Motivasi Kerja

- Hipotesis penelitian yang perlu diuji adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti nilai signifikan $< 0,05$. Karena itu, secara keseluruhan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana.
- Signifikan pengaruh gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan = 0,006 $< 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Karena itu, kepemimpinan dapat dimasukkan dalam model pendugaan produktivitas karyawan.
- Signifikan pengaruh motivasi kerja diperoleh nilai signifikan = 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Artinya, motivasi dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi produktivitas karyawan PT. PLN Persero ULP Bombana. Karena itu, lingkungan kerja dapat dimasukkan dalam model pendugaan produktivitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN Persero ULP Bombana, maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud yaitu; visioner, pembimbing, menyatukan, demokratis, komunikatif.

Fakta lapangan mendukung penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan adanya jawaban responden yang dikategorikan baik bahwa Pimpinan pada PT. PLN Persero ULP Bombana memiliki kemampuan dalam menjabarkan visi perusahaan, Pimpinan Bombana berpegang teguh pada nilai ,nilai budaya perusahaan, Pimpinan memiliki tingkat kemampuan dalam membimbing karyawannya, Pimpinan memiliki kemampuan

dalam mengarahkan karyawannya, Pimpinan memiliki kemampuan dalam menciptakan keharmonisan antar sesama karyawan, Pimpinan tidak menitik beratkan pekerjaan kepada suatu divisi, Pimpinan menghargai potensi yang dimiliki karyawannya, Pimpinan selalu membuat forum dalam penyelesaian masalah, Pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan karyawannya dan Pimpinan memiliki komunikasi yang baik terhadap stakeholder

Teori yang dinyatakan oleh Edy Sutrisno (2017) sebuah organisasi kesuksesan atau kegagalan tugas dan penyelenggaraan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai maka penyelenggaraan tata organisasi yang baik akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu keruntuhan produktivitas karyawan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan demikian pengukuran terhadap produktivitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan produktivitas terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan, atau apakah hasil produktivitas telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan di PT. PLN Persero ULP Bombana, maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan. Motivasi kerja yang dimaksud yaitu; kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan

Fakta lapangan mendukung penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan adanya jawaban responden yang dikategorikan baik bahwa karyawan berkeinginan untuk menunjukkan kinerja memotivasi dalam bekerja, meyakini setiap pekerjaan berbeda menambah skill dan pengetahuan yang dimiliki, selalu mencoba menciptakan hubungan serta komunikasi yang dinamis dan harmonis guna memotivasi dalam bekerja, meyakini semakin baik menyelesaikan gangguan maka hubungan perusahaan dan pelanggan akan semakin baik, kebutuhan untuk mengembangkan diri dan karir memotivasi dalam bekerja serta meyakini perusahaan selalu melihat potensi yang di miliki dan siap diberi amanah.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Pamela & Oloko (2015) bahwa motivasi suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan dan motivasikerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan,

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya disarankan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan, disarankan sebagai berikut:

1. Perlunya perhatian dari pimpinan PT. PLN Persero ULP Bombana untuk lebih meningkatkan komunikasi yang dijalin terhadap stakeholdermemperhatikan sikap dan perkataan dengan siapa kita bicara serta memberi solusi dan berempati atas permasalahan yang dikeluhkan.
2. Perlunya perhatian dari pimpinan PT. PLN Persero ULP Bombana untuk lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara memberikan pelatihan dan promosi jabatan agar karyawan bekerja lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda atau indikator yang digunakan, seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan *teamwork*

DAFTAR PUSTAKA

- Chukwuma E.M.,& Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studiesand Research* 2 (7).
- Erlangga Heri. 2018. *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Fisip UNPAS Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni Geovanno Harland, Wilfred S. Manoppo, dan Jouka J. Rogahang. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.*Jurnal Productivity*. Vol 2 Hal 330-335.
- Hafidz Mohammad Al. 2015.*Rancang Bangun Aplikasi Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Layanan Perpustakaan Kota Surabaya*.JSIKA. Vol.4 Hal 1-7.
- Hasibuan Malayu S.P.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring & Ferine Kiki F. 2018.*Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama)
- Kadarisman M. 2014. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara Anwar Prabu 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas.Bandung :Remaja Rosdakarya.

- MiftahThoha, 2017. Kepemimpinan dalam Manajemen.Cetakan ke 18.Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada.
- Sauermann J. 2016. *Performance measures and worker productivity*.IZA-World of Labor.
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: Mandar Maju,2015)
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEY
- Sutrisno E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- SutrisnoE. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM.Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Wibowo.(2013). Perilaku dalam organisasi.Jakarta : PT. Raja Grafido Persada.

