

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN NETWORK MONITORING CENTER PT PASIFIK SATELIT NUSANTARA**

**Nafila**<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Krisnadwipayana

**Fajar Cahyo Utomo**<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana Jakarta

Alamat : Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : [fajarcahyoutomo@unkris.ac.id](mailto:fajarcahyoutomo@unkris.ac.id)

## **ABSTRACT**

*The aims of this study is to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance. The sample used is a saturated sample, which makes all employees (40 people in total) are respondents. The result of this study proves that leadership style has an effect on employee performance, it indicates that there are 4 (four) indicators on leadership style that must be maintained which is (1) Credible leader in managing the organization's future, (2) Committed to wages for the good performance on subordinates, (3) Realistically assessing the environmental constraints, and (4) Understand the ability of subordinates. Motivation also affects employee performance, where there are also 3 (three) maintained indicators which is (1) The leader provides real guidance according to work standards, (ii) Providing adequate working facilities and (3) comfortable working atmosphere.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan pada umumnya membutuhkan sumber daya manusia. Kebutuhan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. sumber daya manusia sebagai penentu juga penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dibina secara hati hati dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang maksimal bagi sebuah perusahaan. Menggerakkan sumber daya manusia dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan.

PT Pasifik Satelit Nusantara yang bergerak pada bidang jasa telekomunikasi ini telah berdiri sejak tahun 1991. Sebagai perusahaan yang cukup besar perusahaan ingin selalu menjaga kinerja dari para karyawannya. Pada tahun 2017 ini PT Pasifik Satelit Nusantara melakukan perombakan struktur pada Direktorat *Network Operation* yang berimbas pada perubahan struktur divisi didalamnya, divisi tersebut adalah *Network Operation & Maintenance*.

Pada divisi *Network Operation & Maintenance* ini sebelumnya terdapat 4 departemen, yaitu *Network Operation*, *Network Control Center*, *Network Performance Assurance and Customer Care*. Namun karena adanya perubahan struktur baru maka departemen *Network Operation and Customer Care* digabung menjadi departemen *Network Monitoring Center*.

Penggabungan departemen tersebut berarti pula digabungkannya dua tim menjadi satu dengan dipimpin oleh satu manajer. Penggabungan ini menjadi hal yang harus diperhatikan karena kondisi kedua tim tersebut mempunyai cara kerja dan suasana kerja yang berbeda. Posisi pimpinan saat ini dituntut untuk menjamin terjalannya kerjasama dan kinerja karyawannya tersebut dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya saat ini. Rivai dan Sagala (2008:2) mengemukakan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dengan menjalankan gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roscahyo (2013) menyimpulkan secara simultan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik model gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hasil penelitian lain yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah Mujiatun (2011), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak semua gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanya gaya kepemimpinan demokratis dan kharismatik saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan otokrasi/otoriter, paternalistik dan *laissez faire* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi. Menurut Theodora (2015) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi *existence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tampi (2014) melakukan penelitian terhadap variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kedua variabel tersebut (gaya kepemimpinan dan motivasi) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mencoba melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan menggunakan konsep Tjiptono (2006), dimana gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan indikator yang digunakan adalah kharismatik, transaksional, transformasional dan visioner (Robbins, 2006). Menurut Siagian (2002) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Sedarmayanti (2009) adalah supervisi, hubungan kerja dan kondisi kerja. Menurut Prabu (2013) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dengan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mas'ud (2004)

mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian

## METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pasifik Satelit Nusantara yang bertempat kerja di Kawasan Karyadeka Panca Murni Cikarang Selatan atau yang disebut Kantor Pasifik Satelit Nusantara Cikarang. Populasi target pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Departemen Network Monitoring Center kantor Pasifik Satelit Nusantara Cikarang yang berjumlah 40 orang. Besarnya jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2008). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dan menggunakan pengukuran dengan skala *likert* (Sanusi, 2011). Seluruh butir pernyataan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang sudah masuk dan sudah terkumpul dianalisis untuk menjawab tujuan dari penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *deskriptif presentase* dan regresi linier berganda. Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten digunakan uji asumsi klasik. Pada penelitian ini digunakan 4 (empat) uji asumsi klasik yaitu *normalitas*, *multikolinearitas*, *heterokedastisitas* dan *autokorelasi*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk instrumen penelitian pada seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini terkait dengan variabel

eksogen dan endogen bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen telah *valid* dan *reliable*. Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten dilakukan pengecekan kembali data *outlier* maupun *recollecterror*. Untuk mengetahui kelayakan model yang dihasilkan dalam suatu hubungan simultan, model dapat diuji dengan menggunakan 3 asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keempat asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah *normalitas*, *multikolinearitas*, *heterokedastisitas* dan *autokorelasi* (Kutner, et al, 2005).

Berdasarkan fakta lapangan dapat diperoleh nilai *mean* untuk masing-masing butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut (gambar 1): pemimpin memiliki visi dengan sasaran yang ideal dengan nilai *mean* 3,95 yang menunjukkan karyawan setuju, mengindikasikan karyawan setuju jika pemimpin bersedia untuk menempuh risiko personal tinggi (3,93), karyawan setuju membutuhkan pemimpin yang dapat menilai secara realistis kendala lingkungan sekitar (4,35), karyawan menginginkan pemimpin dapat mengerti kemampuan bawahannya (4,45), karyawan setuju jika pemimpin berkomitmen pada upah atas kinerja bawahannya (4,15), karyawan memilih menjawab netral jika pemimpin saat ini bertindak tidak hanya melakukan intervensi saat standar tidak dipenuhi (3,33), karyawan setuju jika pemimpin dapat menghindari pengambilan keputusan yang tidak bertanggung jawab (3,38), karyawan setuju pemimpin dapat menanamkan nilai-nilai kebanggaan (3,70), karyawan setuju pemimpin dapat memberikan contoh yang sederhana (3,98), karyawan setuju pemimpin melakukan tindakan pemecahan masalah secara hati-hati (4,08), karyawan memilih menjawab netral jika pemimpin saat ini

dapat melayani bawahan secara pribadi (3,48), Karyawan setuju pemimpin dapat mengartikulasikan visi realistis (9,98), dan selanjutnya karyawan setuju pemimpin kredibel dalam mengelola masa depan organisasi (4,13).

Berdasarkan hasil *mean* jawaban atas pernyataan variabel motivasi karyawan yang bekerja di PT Pasifik Satelit Nusantara. Nilai *mean* untuk masing butir pernyataan motivasi sebagai berikut : karyawan setuju pemimpin membantu untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka (4,33), karyawan setuju pemimpin dapat memberikan petunjuk nyata sesuai standar kerja (4,43), karyawan setuju bahwa membutuhkan hubungan kerja yang harmonis (4,40), karyawan setuju membutuhkan dukungan dari sesama karyawan (4,40), karyawan setuju menginginkan terciptanya hubungan kekeluargaan dilingkungan mereka (4,30), bahwa karyawan sangat setuju menginginkan suasana kerja yang nyaman (4,68), dan karyawan sangat setuju membutuhkan fasilitas kerja yang memadai guna kelancaran pekerjaan dengan nilai *mean* item sebesar 4,58.

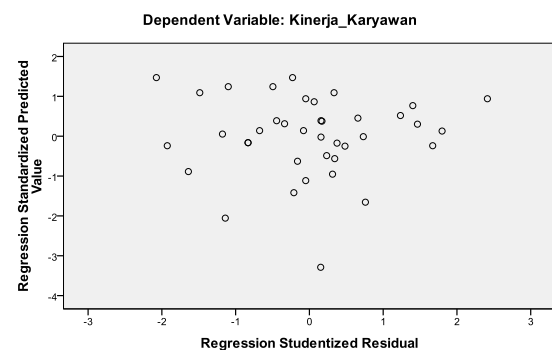
Kinerja karyawan PT Pasifik Satelit Nusantara berdasarkan hasil pengamatan (penyebaran instrument) diperoleh fakta lapangan bahwa karyawan setuju mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan nilai *mean* sebesar 4,28, karyawan setuju dengan kemampuan mereka dapat menyelesaikan siklus pekerjaan yang didukung dengan hasil nilai rata-rata item sebesar 4,20, nilai *mean* sebesar 3,90 menunjukkan bahwa karyawan setuju sudah berusaha sesuai kemampuannya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sempurna, karyawan setuju telah berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan (4,15), karyawan setuju memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi (4,33),

karyawan setuju perihal penentuan jumlah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan (4,03), karyawan setuju sudah berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (4,18), dan karyawan setuju bahwa bertanggung jawab pada hasil pekerjaan mereka dengan nilai *mean* sebesar 4,45.

Hasil uji normalitas dapat terlihat dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorv Sminov, berikut ini adalah hasil dari uji normalitas Kolmogorv Sminov dengan bantuan program SPSS : dimana hasil KS lebih besar dari 0,05 ( $0,603 > 0,05$ ), atau  $Asymp = 0.860 > 0,05$

Nilai VIF seluruh variabel  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ , hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas nilai VIF sebesar 1,770 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,565 lebih besar dari 0,1

Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil pengujian menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (gambar 5).



Sumber : Data primer, 2017

**Gambar 1. Scatterplot**

Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Run, dimana nilai signifikan hasil uji Run adalah sebesar  $0,749 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa

tidak terjadi autokorelasi pada model regresi. Dari seluruh uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi sehingga analisis regresi dapat dilakukan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai signifikan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,043 dengan thitung bertanda positif sebesar 2,097. Nilai signifikan  $< 0,05$  dan thitung bertanda positif maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pada jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan, ada beberapa indikator yang harus diperhatikan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan berdasarkan dari nilai rata-rata item (*mean*) yang rendah guna meningkatkan kinerja karyawan, indikator tersebut adalah (a) melakukan intervensi kepada bawahannya hanya jika standar tidak dipenuhi; (b) menghindari pengambilan keputusan yang tidak bertanggung jawab; dan (c) melayani karyawan secara pribadi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 dengan thitung bertanda positif sebesar 5,013. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan thitung bertanda positif maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kerja karyawan. Berdasarkan pada jawaban responden untuk variabel motivasi, terdapat dua indikator yang harus diperhatikan untuk memperbaiki

motivasi kerja karyawan karena memiliki nilai rata-rata item (*mean*) yang rendah guna meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen Network Monitoring Center PT Pasifik Satelit Nusantara, antara lain (a) membantu bawahan dalam meningkatkan produktifitas kerja; dan (b) terciptanya hubungan kekeluargaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Pada gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan hasil uji  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan pada Departemen Network Monitoring Center PT Pasifik Satelit Nusantara. Indikator yang perlu diperhatikan adalah : (a) kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sempurna; dan (b) penentuan jumlah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

### **KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat empat indikator pada gaya kepemimpinan yang harus dipertahankan karena memiliki nilai rata-rata item tinggi yaitu pemimpin kredibel dalam mengelola masa depan organisasi, berkomitmen pada upah atas kinerja baik bawahannya, menilai secara realistis kendala lingkungan dan mengerti terhadap kemampuan bawahan. Sedangkan terdapat tiga indikator yang harus diperbaiki yaitu melakukan intervensi kepada bawahannya hanya jika standar tidak dipenuhi, menghindari pengambilan keputusan yang tidak bertanggung jawab dan melayani karyawan secara pribadi.

Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga terdapat tiga indikator yang harus dipertahankan yaitu pemimpin memberikan petunjuk nyata sesuai standar kerja, memberikan fasilitas kerja yang memadai dan suasana kerja yang nyaman. Terdapat dua indikator yang harus diperbaiki yaitu membantu bawahan dalam meningkatkan produktifitas kerja dan terciptanya hubungan kekeluargaan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dan terdapat tiga indikator yang harus dipertahankan pada variabel kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, kemampuan dalam menggunakan teknologi dan tanggungjawab pada hasil pekerjaan. Sedangkan terdapat dua indikator yang harus diperbaiki yaitu kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sempurna dan penentuan jumlah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Proses meningkatkan gaya kepemimpinan pada Departemen Network Monitoring Center PT Pasifik Satelit Nusantara seorang pemimpin harus memperhatikan cara melakukan intervensi kepada bawahannya hanya jika standar tidak dipenuhi, menghindari pengambilan keputusan yang tidak bertanggung jawab dan melayani karyawan secara pribadi. Sedangkan untuk memotivasi karyawannya seorang pemimpin harus lebih membantu bawahan dalam meningkatkan produktifitas kerja dan terciptanya hubungan kekeluargaan. Saran untuk penelitian selanjutnya hendaknya memperhatikan indikator gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini relatif masih rendah jika dilihat dari nilai *mean*-nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Veithzal, Rivai., & Sagala Jauvani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Roscahyo, Agung. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 2 (12), 1-16.
- Mujiatun, Siti. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap inerja Karyawan di Yayasan Pendidikan SInar Husni*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 11 (1), 77-86.
- Theodora, Olivia. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. *Jurnal Agora*. Vol 3 (2), 187-195.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. *Jurnal Acta Diurna*. Vol. 3 (4), 1-20.
- Fandy Tjiptono, 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Prabu, A.A. Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.