



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2862-2870

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLTA Lau Gunung Tanah Pinem Dairi

Veny Meryanti Br Bangun¹, Anton A.P. Sinaga², Toman Panggabean³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

Venymeryanti09@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, tomanpanggabean2205@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PLTA Lau Gunung Tanah Pinem Dairi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t disimpulkan kepemimpinan inspiratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai F dapat disimpulkan kepemimpinan inspiratif, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,614/61,4%, maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,4% pengaruh kepemimpinan inspiratif, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya $100\% - 61,4\% = 38,6\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah bagian paling penting dari bisnis atau pendirian apapun. SDM juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspansi bisnis. Satu-satunya sumber daya dengan akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Contohnya adalah tanggung jawab yang dipikul setiap individu terhadap lingkungan, yang tidak dapat dipisahkan dari setiap pembangunan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mengembangkan lingkungan secara berkelanjutan, menghidupi masyarakat, dan meningkatkan kesejahteraannya. Sumber daya manusia biasanya membantu bisnis menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuan mereka dengan meningkatkan produktivitas. Damayanti et.al (2020). Sumber daya manusia juga merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja.

Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan mengganggu dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, atau dengan kata lain sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang menentukan kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan, maka setiap perusahaan pasti menginginkan setiap pegawainya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dikerjakannya. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah mempunyai pegawai yang terampil serta semangat kerja yang tinggi sehingga dapat diharapkan memberikan hasil kerja yang baik atau memuaskan.

Di era perkembangan yang semakin pesat menuntut organisasi untuk terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Di dalam organisasi di bidang pembangkit energi listrik, sumber daya manusia berperan dalam mengelola dan mengembangkan teknologi dalam pembangkitan listrik. PLTA Lau gunung berlokasi di desa Lau Gunung Kecamatan Tanah Pinem Kabupaten Dairi. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai adalah kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap pegawai dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai terhadap perusahaan yang harus diketahui oleh pimpinan.

Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lain untuk menunjang aktivitas organisasi perusahaan mencapai tujuan bersama. SDM adalah departemen sumber daya manusia. MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan partisipatif memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan partisipatif merupakan usaha mempengaruhi orang atau kelompok melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan sehingga seorang pemimpin diharuskan mengetahui apa yang dibutuhkan anggotanya. Kepemimpinan partisipatif adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap pegawai dan tugas. Muhammad Nur Rokib, Djoko Santoso (2018).

Perilaku pemimpin menekankan pada banyak meningkatkan hubungan dan dukungan, sedikit memberikan pengarahan. Pemimpin ini cenderung bersedia tukar menukar pemikiran dan ide dengan bawahannya untuk menyusun keputusan bersama-sama serta mendukung usaha bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Efektifnya seorang pemimpin dapat dilihat dari kualitas dan profesionalitas hingga mampu memotivasi pegawainya agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap usaha atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu pegawai tertentu. "Motivasi adalah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologi maupun psikologi yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik dan insentif". Hendra, H. (2020: 85). Dalam pengertian lainnya motivasi kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak untuk mencapai tujuan atau melakukan pekerjaannya dengan semangat, dedikasi dan usaha maksimal guna mencapai tujuan tertentu, baik itu tujuan pribadi, organisasi, maupun gabungan keduanya.

Pemberian motivasi yang tepat akan berdampak positif terhadap gairah dan semangat kerja pegawai hingga akhirnya berkat keseriusan dan ketekunan bekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi dapat mengarahkan dan mendukung suatu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Pemberian motivasi juga dapat berdampak negatif yaitu tekanan yang berlebihan karena motivasi terlalu tinggi menyebabkan tekanan dari atasan. Hal lain juga bias terjadi karena persaingan tidak sehat dan dapat menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman. Motivasi harus di tanamkan pada pegawai karena hal tersebut merupakan konsep dasar pada pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal. Apabila tujuan telah dicapai maka pegawai akan merasa puas.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan Menurut Robbins dan Judge (2019). Pegawai yang puas memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara ketidakpuasan terjadi ketika harapan pekerjaan tidak terpenuhi. Pengertian lain dari kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pengalaman kerja seseorang, termasuk harapan, dan kenyataan yang dialami di tempat kerja. Kepuasan kerja mencakup perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas, lingkungan, hubungan kerja, maupun penghargaan yang diterima, serta bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan individu. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka pegawai akan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tingkat kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mendukung tercapainya target organisasi tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik.

Menurut Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap pegawai agar tujuan bias tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, keterampilan,

kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di kantor PLTA Lau Gunung Tanah Pinem Dairi yang berjumlah 43 orang.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100%

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Pengumpulan data primer (*primary data*) yaitu pengumpulan data yang diperoleh peneliti dengan tujuan langsung ke lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu dilakukan dengan menggunakan:
 - a. Kuisioner (Angket). Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian.
 - b. Observasi (Pengamatan). Observasi dilakukan secara langsung di lokasi tempat penelitian guna mendapat data primer.
 - c. *Interview* (Wawancara). Wawancara dilakukan untuk bertukar informasi melalui tanya jawab guna mendapat data primer.
2. Pengumpulan data sekunder (*secundary data*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber kedua.
 - a. Studi Kepustakaan. Pengumpulan data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah, serta pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti
 - b. Studi Dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.

2.4 Metode Analisis Data

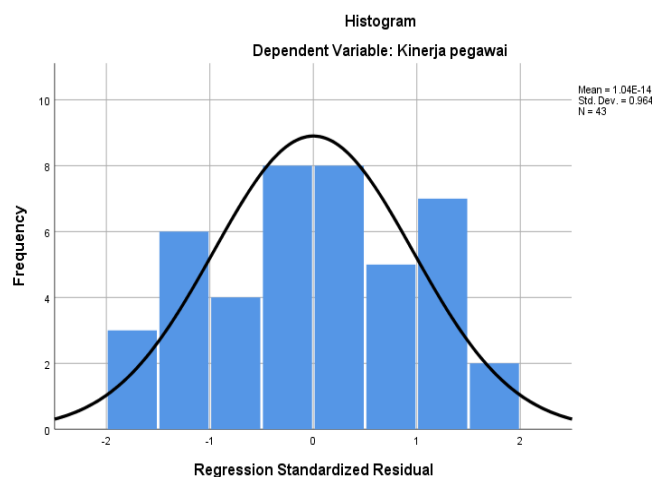
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.

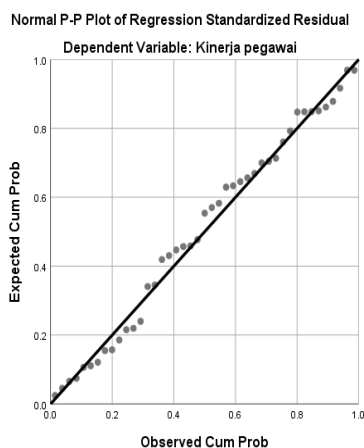


Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Gambar 3.1

Uji Normalitas Histogram

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Gambar 3.2

Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Pengujian normalitas yang lain yang lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*.

Tabel 3.1

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09228825
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.071
	Negative	-.076
Test Statistic		.076

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.921>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Karena nilai probabilitas *p*, yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yang menjadi ketentuan, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.2
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.667	.164			
Kepemimpinan partisipatif	.093	.029	.326	.889	1.125
Motivasi	.118	.034	.350	.889	1.125
Kepuasan kerja	.128	.027	.505	.836	1.196

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai VIF dari masing-masing variabel bebas yaitu 1,125, 1,125, dan 1,196, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser.

Tabel 3.3
Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.129	.090		1.423	.163
Kepemimpinan partisipatif	-.001	.016	-.009	-.051	.959
Motivasi	-.009	.019	-.084	-.496	.623
Kepuasan kerja	-.005	.015	-.054	-.308	.760

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3.3 diperoleh nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah 0,959; 0,623; dan 0,760 seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Tabel 3.4
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.667	.164		16.263	.000
Kepemimpinan partisipatif	.093	.029	.326	3.206	.003
Motivasi	.118	.034	.350	3.438	.001
Kepuasan kerja	.128	.027	.505	4.815	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,667 + 0,093X_1 + 0,118X_2 + 0,128X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 2,667 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen yakni kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,2,667.
- Koefisien regresi kepemimpinan inspiratif sebesar 0,094 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan inspiratif meningkat 1 satuan , maka maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,094 satuan.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,118 menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat 1 satuan , maka maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,119 satuan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,128 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat 1 satuan , maka maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,128 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas secara individual mempengaruhi variable terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang diperoleh dengan rumus $\alpha/2: df = n-k$.

Tingkat kesalahan (α) = 5% n = jumlah sampel,; k = jumlah variabel

n = 43 dan k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = $0,05/2 : 43-4 = 0,0025 : 39 = 2,022$

Tabel 3.5
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.667	.164		16.263	.000
Kepemimpinan partisipatif	.093	.029	.326	3.206	.003
Motivasi	.118	.034	.350	3.438	.001
Kepuasan kerja	.128	.027	.505	4.815	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa

- Diperoleh nilai t hitung kepemimpinan partisipatif sebesar 3,206 > nilai t tabel 2,022 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepemimpinan inspiratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 3,438 > nilai t tabel 2,022 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 4,815 > nilai t tabel 2,022 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.921>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang dihitung dengan rumus berikut:

Df 1 = k-1 (4-1= 3)

Df 2 = n-k (43-4 = 39), F Tabel = 2,85

Tabel 3.6
Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.639	3	.213	23.223	.000 ^b
	Residual	.358	39	.009		
	Total	.997	42			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan diatas diperoleh nilai nilai F hitung sebesar 23,223 > F tabel 2,85 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 3.7
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.614	.095772046801895

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS 25, 2025

Berdasarkan diatas diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,614/61,4%, maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,4% pengaruh kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 100%-61,4% = 38,6% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PLTA Lau Gunung Tanah Pinem, Dairi. Pemimpin yang partisipatif mampu memberikan motivasi, membangun semangat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Melalui komunikasi yang efektif, seorang pemimpin dapat mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih optimal. Di PLTA Lau Gunung, pemimpin yang inspiratif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan dalam disiplin, etos kerja, dan inovasi.

Dengan pendekatan yang suportif, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemimpin yang mampu menginspirasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional, yang sangat krusial dalam industri pembangkit listrik. Kepemimpinan i partisipatif juga berperan dalam membangun kepercayaan dan loyalitas pegawai, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di PLTA Lau Gunung, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

3.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PLTA Lau Gunung Tanah Pinem, Dairi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk mencapai target kerja dengan lebih efektif, terutama dalam industri pembangkit listrik yang menuntut ketelitian dan profesionalisme tinggi.

Faktor-faktor seperti insentif, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki prospek karir yang jelas, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang mendukung juga turut mempengaruhi tingkat motivasi. Di PLTA Lau Gunung, motivasi pegawai berperan penting dalam menjaga operasional yang optimal, efisiensi kerja, dan keselamatan kerja. Pegawai yang termotivasi lebih cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, peningkatan motivasi harus menjadi prioritas untuk mendukung keberlanjutan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan.

3.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PLTA Lau Gunung Tanah Pinem, Dairi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta sistem kompensasi yang adil. Ketika pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak pada semangat kerja dan tingkat stres pegawai. Jika pegawai merasa puas, mereka akan lebih fokus dalam bekerja, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional di PLTA.

Di industri pembangkit listrik, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

3.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PLTA Lau Gunung Tanah Pinem, Dairi. Pemimpin yang partisipatif mampu membangun semangat kerja, memberikan arahan yang jelas, serta menjadi teladan bagi pegawai. Dengan kepemimpinan yang baik, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai target kerja secara optimal. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapatkan dorongan, baik dari faktor internal maupun eksternal, mereka akan lebih bersemangat dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor-faktor seperti insentif, pengakuan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang menjadi aspek utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta sistem kompensasi yang adil membuat pegawai merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan. Dengan kombinasi kepemimpinan inspiratif, motivasi yang tinggi, dan kepuasan kerja yang optimal, kinerja pegawai di PLTA Lau Gunung dapat meningkat secara signifikan. Hal ini akan berkontribusi pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kepemimpinan partisipatif sebesar $3,206 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,022$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepemimpinan inspiratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar $3,438 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,022$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar $4,815 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,022$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai F hitung sebesar $23,223 > F \text{ tabel } 2,85$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,614/61,4%, maka

dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,4% pengaruh kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya $100\% - 61,4\% = 38,6\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Referensi

1. Damayanti, A., Andriani, D., & Hariasih, M. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Pegawai di Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai: Peran Mediasi Brainstorming. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 105-123.
2. Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 108-127.
3. Ilyas, Y. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Badan Penerbit FKM UI.
4. Robbin, S.P. dan Judge, T.A.(2017). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa Ratna Sarswati dan Febriella Sirait). Cetakan ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
5. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
6. Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
7. Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
