

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 13, Nomor 1, April 2013

DAFTAR ISI

Analisis Kinerja Pelayanan Subbagian Pendidikan Dan Subbagian Kemahasiswaan Di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu <i>Krisnadi</i> <i>Syaiful Anwar</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	1 - 15
Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Di Lingkungan Polres Seluma Polda Bengkulu <i>Indras Budi Purnomo</i> <i>Darmansyah</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	16 - 27
Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Bengkulu Cabang Utama <i>Tri Febrina Melinda</i> <i>Kamaludin</i> <i>Nasution</i>	28 - 36
Analisis Organisasi Pembelajar (<i>Learning Organization</i>) Dan Budaya Organisasi Di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Bengkulu <i>Irwan Safari</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	37 - 44
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu <i>Nurzam</i> <i>Fahrudin JS Pareke</i> <i>Praningrum</i>	45 - 59
Sistem Penyampaian Jasa Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Curup <i>Glamoria Berti Yusenti</i> <i>Lizar Alfansi</i> <i>Ferry Tema Atmaja</i>	60 - 73

DAFTAR ISI

Analisis Efektivitas Penggunaan Modal Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Rentabilitas Ekonomi (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Guru SD Kabupaten Kepahiang) Herry Novrianda Kamaludin Paulus S Kananlua	74 - 83
Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Karyawan PT. Adhi Karya Jakarta Juanda Syaiful Anwar AB Praningrum	84 - 97
Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur Sebelum Dan Sesudah Memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian Rinaldy Kamaludin Sri Adji Prabawa	98 - 106
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu Marleni Handoko Hadiyanto Trisna Murni	107 - 115
Analisis Perilaku Pengguna <i>Mobile Banking</i> Di Bri Cabang Bengkulu Dengan Pendekatan Utaut (<i>Unified Theory of Acceptance and Use of Technology</i>) Nurmuyasarah Effed Darti Hadi Muhartini Salim	116 - 127
Analisa Penilaian Performansi Bulanan (P2B) Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Bengkulu Muhammad Idil Fitriyah Darmansyah Sugeng Susetyo	128 - 142

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHARMA KOTA BENGKULU

Oleh

Marleni 1)

Handoko Hadiyanto and Trisna Murni 2)

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The objective of this research is to know the level of influence leadership transformational and motivation to employees performance PDAM Town of Bengkulu. Primary data was use ini this research. Interview scedule was use to know exhaustively to overall of accurate officer performance. Multiple regression was use to analyze in this research. The result of this study know that transformational leadership was positif influence to the performance staff in PDAM in Bengkulu city. The result of this study know that Motivation was positif influence to the performance staff in PDAM in Bengkulu city.And also all independent variable interm of transformational leadership (X1) motivation (X2) influence to the dependent variable performance staff PDAM in the Bengkulu city both parsial and simultant.

Key word : Transformational leadership, motivation and staff performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kota Bengkulu merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kota Bengkulu yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Dati II Bengkulu Nomor: 01/1-3/Huk/1974 tanggal 22 Nopember 1974 dan dimuat pada lembaran Daerah Kota Bengkulu Nomor 001 Tahun 1975. Perusahaan ini berfungsi mengusahakan penyediaan air bersih guna memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Bengkulu. Untuk melaksanakan fungsi ini, kegiatan adalah meliputi:

- Memproduksi dan menyalurkan air kepada masyarakat Kota Bengkulu
- Pengolahan air dengan sistem pengolahan lengkap dan air baku berasal dari air permukaan dengan kapasitas pengolahan 400 l/dt

Kota Bengkulu memiliki luas wilayah sekitar 144.52 km². Kota Bengkulu terdiri atas 8 kecamatan yaitu : Kecamatan Muara Bangkahulu, Kec. Gading Cempaka, Kec. Ratu Samban, Kec. Ratu Agung, Kec. Teluk Segara, Kec. Kampung Melayu, Kec. Sungai Serut dan Kec. Selebar. Sedangkan jumlah kelurahan yang adatersebar di 8 kecamatan tersebut sekitar 66 Kelurahan.

Batas administratif Kota Bengkulu dengan daerah di sekitarnya adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Bengkulu Utara
- Sebelah Selatan : Kabupaten Bengkulu Selatan
- Sebelah Barat : Samudra Indonesia
- Sebelah Timur : Kabupaten Bengkulu Utara

Secara geografis Kota Bengkulu terletak di daerah pegunungan bukit barisan dan berada pada 1020°14' sampai dengan 1020°22' BT dan 3°45' sampai dengan 3°59' LS.

Pada sebuah perusahaan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas struktur perusahaan yang memadai, maka penyelenggaraan tata perusahaan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan pemimpin merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009).

Menurut Rivai ahmad (2005) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah "kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan".

Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Menurut Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002) adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Agus Gibson *et al.*, (1996) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan ini adalah bagaimana mendeskripsikan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut fred Luthans (2006) lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya. Gary Yulk (2009) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Menurut Rivai ahmad (2005) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah "kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong

para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan“.

Motivasi

Menurut Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 2002) adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh As’ad, (1991) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (dalam As’ad, 1991). Dari batasan tersebut As’ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Penelitian Terdahulu

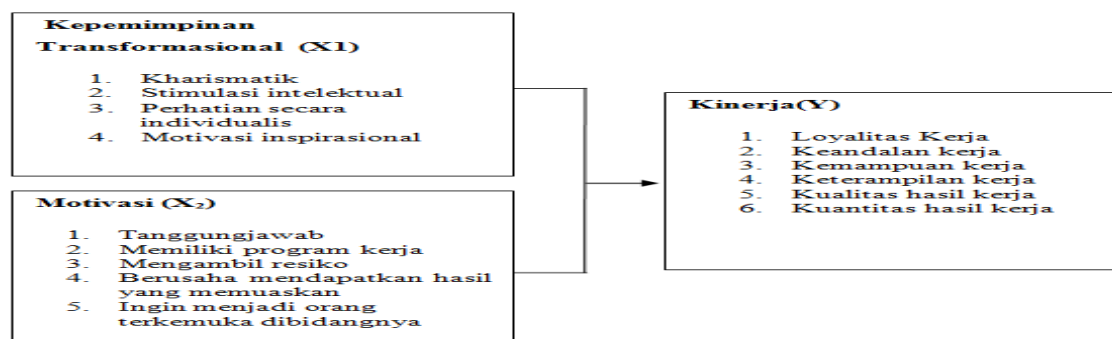
Rian Purnama (2010) melakukan penelitian Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Latar Belakang Pribadi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Tujuan Hasil penelitian tersebut adalah dari tiga variabel; variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan latar belakang pribadi. Hanya kepemimpinan yang berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, secara bersama-sama variabel –variabel berhubungan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eri Murianto menunjukkan bahwa Pengaruh perilaku pimpinan, kemampuan individu dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi apakah pengaruh perilaku pimpinan, kemampuan individu dan motivasi terhadap pegawai Balai Kesehatan Propinsi Bengkulu.

Kerangka Analisis

Dapat diketahui bahwa kinerja PDAM Tirta Darma Kota Bengkulu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pula dalam penelitian penulis membahas 2 (dua) faktor Yaitu: **Kepemimpinan transformasional, Motivasi terhadap kinerja** Karyawan PDAM Tirta Darma Kota Bengkulu. Secara skematis kerangka analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka analisis



Gambar 1 di atas merupakan gambaran mengenai indikator pengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu. Untuk mendapatkan hasil penilaian terhadap karyawan, maka perlu dilakukan perhitungan terhadap beberapa aspek penilaian yang berbentuk indikator. Adapun aspek ini terdiri dari (1)Kepemimpinan Transformasional, (2) Motivasi, (3) Kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survei adalah individu, kemudian data yang diperoleh diolah, dianalisa kemudian dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan. Sedangkan yang menjadi unit analisis adalah karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu.

Definisi Operasional

Penelitian ini memerlukan definisi operasional, hal ini untuk memudahkan pengukuran variabel-variabel. Pada penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan transformasional** adalah merupakan suatu cara pemimpin PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu secara berjenjang dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan
2. **Motivasi** adalah suatu kondisi atau dorongan seseorang/karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya secara ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. **Kinerja** adalah Kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu yang terdiri dari bagian produksi, bagian umum, bagian perencanaan, bagian SPI, bagian hubungan langganan. Jumlah populasi sebanyak 117 orang. Metode yang digunakan adalah metode sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai responden.

Metode Analisis

Analisa Deskriptif

Dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi, digunakan untuk memperoleh gambaran persepsi responden sesuai variabel perilaku pimpinan, motivasi dan kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu. Untuk ini menggunakan analisa distribusi frekuensi menghitung rata-rata (mean) dari variabel yang teliti.

Analisa Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menerapkan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier Berganda (*Multiple regresion Analisis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y). Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
 X₁ : Variabel motivasi
 X₂ : Variabel Kepemimpinan Transformasional
 β₁, β₂ : Koefisien Regresi
 E : Error

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS Release 17.0 for Window. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama variabel X₁, X₂ terhadap Y (kinerja) dilakukan dengan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5 %. Keputusan pengujian adalah apabila F hitung lebih besar dari nilai F Tabel pada taraf signifikansi 5 % maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan (Ho) ditolak. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y (kinerja), secara partial dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5%. Keputusan pengujian adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan (Ho) ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data deskriptif statistik menyajikan informasi mengenai berbagai kondisi responden yang ditampilkan secara statistik dan memberikan informasi secara sederhana mengenai keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian. Secara sederhana mengenai keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian. Secara spesifik, identitas responden yang menunjukkan jenis kelamin, usia responden, pendidikan responden, dan masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik Demografi	Interval	Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin Karyawan	Laki-laki	88	78,6
		Perempuan	24	21,4
Jumlah			112	100 %
2	Umur Karyawan	< 26 Tahun	-	-
		26 - 35 Tahun	18	16,1
		36 - 45 Tahun	57	50,9
		46 - 55 Tahun	35	31,3
		> 55 Tahun	2	1,7
Jumlah			112	100 %
3	Pendidikan Karyawan	SMP	-	-
		SMA	76	67,8
		D3	8	7,2
		S1	26	23,2
		S2	2	1,8
Jumlah			112	100%

4 Masa Kerja Karyawan	1-5 Tahun	-	-
	6 -11 Tahun	33	29,5
	12 - 16 Tahun	17	15,2
	17 - 21 Tahun	29	25,8
	22 - 26 tahun	33	29,5
Jumlah		112	100 %

Tabel 1 di atas memberikan informasi mengenai karakteristik demografi responden yang disusun kedalam bentuk statistik deskriptif. Informasi pertama adalah demografi responden berdasarkan jenis kelamin. Informasi dideskriptifkan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara laki laki dan perempuan. Misalnya, tidak terdapat perbedaan konsisten pada pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, pendorong persaingan. Motivasi, soaiabilitas dan kemampuan belajar (Robbins, 2003) . Penelitian – penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan kemungkinan lebih besar dari pada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan persentase sebesar 78,6%. Dilain pihak, persentase karyawan berjenis kelamin perempuan sebesar 21,4%. Perbedaan proporsi yang cukup signifikan ini bukannya tidak beralasan, pihak manajemen perusahaan menyadari bahwa situasi dan kondisi aktifitas operasional perusahaan lebih banyak dilakukan dilapangan dari pada dikantor, sehingga hampir sebagian besar pekerjaan yang dilakukan memerlukan tenaga dan juga kekuatan fisik yang besar. Selain itu jenis pekerjaan dan jam untuk melakukan pekerjaan tidak memungkinkan untuk dikerjakan oleh karyawan perempuan. Dengan demikian. aspek pekerjaan yang secara teknis perlu dilakukan dilapangan agar dikerjakan oleh karyawan laki-laki, sedangkan aspek pekerjaan yang bersifat lebih konseptual dan administrasi dikerjakan oleh karyawan perempuan dikantor.

Hasil Wawancara

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu mengindikasikan bahwa, motivasi menjadi kunci utama dalam mengerjakan dan melaksanakan tugas yang dilakukan oleh Karyawan. Tanpa ada dorongan dan motivasi dari atasan, maka hasil dan indikator pekerjaan yang dicapai tidak akan maksimal. Dengan demikian, kinerja yang tinggi akan dapat diperoleh apabila motivasi yang tinggi dari karyawan dapat dibangkitkan, sehingga menjadi satu sumber dorongan dalam melakukan aktifitas dan kegiatan produksi di PDAM Titra Dharma Kota Bengkulu.

Dalam hal ini dari 10 responden yang diwawancarai masih ada sebagian yang memiliki motivasi yang rendah, karena motivasi baik saja tidak cukup tetapi motivasi yang sangat baik yang diperlukan agar semua aktifitas di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu dapat berjalan dengan sangat baik. Analisis terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata tanggapan karyawan mengenai variabel tersebut berada pada kategori tinggi, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,08 (3,41 - 4,20 = tinggi). Rata-rata jawaban tertinggi yang diungkapkan oleh karyawan melalui data yang dianalisis secara diskriptif adalah sebesar 4,20 (3,41 -4,20 = tinggi), nilai ini diperoleh dari *item* pertanyaan keenam yang menyatakan bahwa karyawan, "*Karyawan PDAM mempunyai kuantitas hasil kerja yang tinggi*". Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM kemampuan untuk bekerja yang sangat tinggi sehingga akan mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil wawancara menggambarkan bahwa untuk penilaian terhadap aspek kepemimpinan transformasional dari sepuluh orang karyawan di PDAM kota Bengkulu sudah masuk kedalam tahap kategori rata-rata baik dimana 6 orang dari responden

menyatakan baik dan 4 menyatakan tidak baik. Hal ini sejalan dengan hasil *output* penskoran dan analisis deskripsi dari *item-item* pertanyaan yang disajikan pada responden. Dengan demikian, hasil yang diperoleh sesuai dengan teori. Dimana kepemimpinan transformasional akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Terutama apabila memiliki karismatik, stimulasi intelektual, punya perhatian secara individu dan motivasi inspirasional terhadap peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu.

Namun demikian dari 10 responden diwawancarai masih ada 4 orang responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kalau sepenuhnya diterapkan oleh pimpinan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu. Karena baik kepemimpinan transformasional baik saja tidak cukup tetapi harus ditingkatkan agar kepemimpinan Transformasional menjadi sangat baik.

PEMBAHASAN

Dengan hasil pengujian pada tingkatan-tingkatan diatas, Hasil pembahasan dirangkum kembali kedalam Tabel 2 yang memaparkan informasi yang lebih mendetail dan menunjukkan arah hubungan antara hipotesis penelitian. Tabel berisikan informasi yang terdiri dari hubungan kuualitas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 2.
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hipotesis	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁) dan Motivasi (X ₂)	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Didukung
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Didukung
Motivasi (X ₂)	Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Didukung

Sumber : Hasil Penelitian, (2013)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kedua hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini menggambarkan hasil yang sejalan dengan teori yang telah dikembangkan pada penelitian-penelitian yang terdahulu. Tidak salah bila pengembangan hipotesis ini harus didasarkan pada konsep beberapa penelitian terdahulu yang berfungsi untuk memperkuat penentuan arah hubungan sebab akibat dari hipotesis yang diajukan. Tentu saja, penggunaan teori dan peneliti terdahulu tersebut, harus dapat disederhanakan dengan menggunakan logika penelitian yang mudah dimengerti dan bersifat rasional.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terungkap bahwa dari 112 responden penelitian yang diperoleh dari PDAM Tirta Dharma kota Bengkulu, menunjukkan hasil penelitian yang serupa dengan hipotesis yang dikembangkan. Dimana dari kedua variabel independen yang menjadi

variabel utama dalam studi ini mengungkapkan hasil yang baik, dimana variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen.

IMPLIKASI STRATEGIS

Implikasi strategik yang diperoleh sebagai luaran dari penelitian ini, lebih mengarah pada hasil evaluasi studi mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Diharap dapat diperoleh luaran berupa *output* yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan langkah langkah praktis, guna mengantisipasi dan mengatasi rendahnya penilaian karyawan terhadap keparabilitas yang dimiliki.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi/instansi sangat dibutuhkan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. Banyak yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Kepemimpinan adalah suatu cara untuk mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing. Kepemimpinan transformasional memiliki kharismatik, Stimulasi intelektual, Perhatian secara individualis dan motivasi inspirasional.

Dimana menurut Jack Welch dikutip Handoko (1996) menyimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional adalah “ kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui.

Selain itu yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan agar mampu untuk melaksanakan kepemimpinan transformasional dengan terus mengembangkan diri melalui pelatihan kepemimpinan. Kemudian yang lebih penting lagi yang perlu ditingkatkan adalah di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu adalah motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi atau dorongan dalam diri seseorang/karyawan untuk melaksanakan tugas tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik baiknya secara ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi/instansi sangat dibutuhkan motivasi dari masing-masing karyawan. Dengan meningkatkan tanggungjawab terhadap pekerjaan, memiliki program kerja, berusaha mendapatkan hasil yang memuaskan dan ingin menjadi orang terkemuka dibidangnya. Motivasi karyawan harus ditingkatkan oleh karyawan itu sendiri dan juga tempatnya bekerja yaitu PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu. Bila motivasi karyawan dalam bekerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, maka secara keseluruhan kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu juga ikut meningkat

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu baik secara parsial dan simultan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu

4. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Saran

- 1 Agar kepemimpinan transformasional berjalan dengan optimal perlu ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan secara berkala dan berkesinambungan.
- 2 Agar motivasi karyawan meningkat perlu menanamkan rasa tanggung jawab rehadap masing –masing karyawan, harus bekerja sesuai dengan program kerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan menjadi orang terkemuka dibidangnya.
- 3 Agar meningkat kinerja terutama bagi karyawan yang kinerjanya tidak baik dengan meningkatkan kehandalan dan keterampilan karyawan sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi sangat baik dengan mengundang trainer atau mengirim karyawan untuk studi banding perusahaan yang bergerak dibidang air minum.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad.1995. *Psikologi Industri*, Edisi IV, Yogyakarta. BPFE-UGM
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi* , Edisi X, Andi Yogyakarta
- Gary,Yukl.2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.edisi I*, Jakarta. PT. Indeks
- Gary,Yukl.2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi edisi V*, Jakarta. PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Gibson James L., Jonh Ivancerich dan James H Donelly, 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I, alih bahasa Nunuk Indriani*. Jakarta. Binarupa Aksara
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE-UGM
- Istianto. 2009. *Manajemen Pemerintah*. Jakarta. Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rusdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Rifika Aditama
- Rivai.Ahmad. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Intan Pariwara.
- Siswanto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. CV. Rajawali
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta. Binarupa Aksara.