

The Influence Of Work Engagement, Work Motivation And Leadership Style On The Performance Of Employees At Pdam Tirta Moedal Semarang City

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang

Zeling Lorenza Setiawan^{1*}, Kasmari Kasmari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

zelingsetiawan@gmail.com¹, fkasmari@edu.unisbank.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to find out and explain how work involvement, work motivation and leadership style influence the performance of PDAM Tirta Moedal Semarang City employees. The research population consisted of 387 employees of PDAM Tirta Moedal Semarang City with a sample of 80 respondents. Simple random sampling is the method used for sampling in this research. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 26. The research results show that: (1) Work engagement has no effect on employee performance. (2) Employee performance is influenced positively and significantly by work motivation. (3) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirta Moedal Semarang City employees.

Keywords: *Employee performance, Leadership style, Work involvement, Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Populasi penelitian terdiri dari 387 karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dengan sampel sejumlah 80 responden. *Simple random sampling* adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan, Keterlibatan kerja, Motivasi

1. Pendahuluan

Salah satu komponen organisasi yang paling penting adalah sumber daya manusianya. Faktor terpenting yang perlu diperhatikan dalam pengembangannya adalah sumber daya manusianya, karena memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan membantu suatu perusahaan memaksimalkan kinerja (Danang, 2012). Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerjanya apabila mempunyai sumber daya manusia yang unggul, begitu pula sebaliknya. Jika suatu perusahaan berkinerja buruk maka akan menghambat kemajuannya (Kristanti, 2019).

Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh kuantitas dan kualitas kerja yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, sejumlah faktor, termasuk partisipasi kerja, mungkin mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Robbins (2010), partisipasi kerja merupakan ukuran seberapa besar orang menilai

pekerjaan mereka secara psikologis dan seberapa besar mereka menganggap kinerja sebagai sumber harga diri (Robbins S, 2010).

Motivasi yang kuat dalam bekerja akan menginspirasi orang untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas, hal ini merupakan salah satu cara lain motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), perusahaan harus mengutamakan motivasi kerja jika ingin melibatkan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena individu yang mempunyai motivasi lebih besar kemungkinannya untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai unsur, selain keterlibatan kerja dan motivasi. terdapat gaya kepemimpinan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja staf dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. (Hidayat, 2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang terorganisir untuk mempengaruhi bawahan guna meningkatkan kinerjanya, mencapai tujuan organisasi, dan menginspirasi bawahan untuk menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, gaya seorang pemimpin sangat penting bagi sebuah perusahaan karena merekalah yang akan mendorong perusahaan maju dan membantunya mencapai tujuannya.

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, sebuah badan usaha milik daerah kota semarang yang menyediakan air bersih kepada warga kota semarang. Untuk memastikan bahwa PDAM memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya dan masyarakat dapat terus mendapatkan air bersih, maka PDAM harus senantiasa menjaga kebersihannya. Maka dari itu untuk mendongkrak kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, maka SDM harus menjadi pertimbangan agar dapat memberikan pelayanan terbaik.

**Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai
Bulan Oktober 2022 – Oktober 2023**

Bulan	Status Kehadiran			
	Pulang Cepat	%	Hadir	%
Oktober	67	17,31%	250	64,60%
November	65	16,80%	239	61,76%
Desember	66	17,05%	260	67,18%
Januari	70	18,09%	251	64,86%
Februari	49	12,66%	246	63,57%
Maret	80	20,67%	253	65,37%
April	208	53,75%	158	40,83%
Mei	86	22,22%	269	69,51%
Juni	110	28,42%	232	59,95%
Juli	75	19,38%	241	62,27%
Agustus	91	23,51%	300	77,52%
September	71	18,35%	253	65,37%
Oktober	59	15,25%	273	70,54%

Sumber : Kepegawaian PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, 2023

Dari data yang diperoleh melalui kepegawaian PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, kehadiran karyawan pada Agustus 2023 diketahui cukup tinggi dengan nominal sebesar 77,52%. Selain itu, kondisi pulang cepat pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang tergolong tinggi pada bulan April 2023 yaitu sebesar 53,75%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai yang ditunjukkan pada rekapitulasi absensi pegawai masih rendah. Karena sebagian pegawai memilih pulang lebih awal dan mengabaikan peraturan mengenai jam kerja kantor, maka kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada pegawai masih belum berjalan dengan baik. Oleh karena itu, agar kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat

berjalan dengan lancar, perlu adanya kesadaran dari karyawan untuk mengikuti segala aktivitas perkantoran dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Rum et al. (2019), Safaria dkk. (2013), Septiadi dkk. (2017), dan Kurnia (2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterlibatan kerja. Namun menurut (Lombrogia et al., 2022) hasil dari pengujian parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Jayadi & Liana (2022), Kohar (2018), Wulandari & Tjahjaningsih (2017), dan Widiyanti dkk. (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Menurut Adha dkk. (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Tarigan et al (2021), Kamal et al (2019), Aan & Esterina (2018), dan Husain (2019) menyatakan bahwa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya menurut Dwi Rahayu & Abdul Rozak (2022) gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikannya dalam menjalankan kewajiban yang diberikan. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka pemimpin organisasi menjadi lebih mudah untuk membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka organisasi secara tidak langsung akan mendorong karyawan untuk dapat berkontribusi aktif terhadap kinerja individu dan tim serta memastikan bahwa kinerja karyawan nantinya akan mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan (Hastuti & Kasmari, 2022). Menurut Kasmir (2018) terdapat dimensi dan indikator dari kinerja karyawan diantaranya: (1) Kualitas, yaitu yang ditunjukkan oleh keluaran suatu proses. (2) Kuantitas, yaitu mengukur efektivitas individu dengan memeriksa jumlah yang dihasilkannya. (3) Waktu, yaitu jumlah waktu yang diberikan untuk jenis pekerjaan. (4) Penekanan biaya: semua pengeluaran yang berkaitan dengan operasional bisnis telah dianggarkan. (5) Pengawasan: secara praktis semua tugas harus diselesaikan dan perlu adanya pengawasan kerja yang berkelanjutan. (6). Hubungan antar karyawan, yaitu kolaborasi atau kerukunan antara pemimpin dan karyawan sering kali dikaitkan dengan evaluasi kinerja.

Keterlibatan Kerja

Robbins & Judge (2008) menggambarkan keterlibatan kerja sebagai ukuran preferensi psikologis individu terhadap pekerjaan mereka dan pentingnya tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Keterlibatan kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2012) adalah sejauh mana seorang individu memiliki keterikatan psikologis terhadap pekerjaannya dan percaya bahwa kinerjanya sangat penting untuk harga dirinya. Robbins & Judge (2008) mengidentifikasi dimensi dan indikator keterlibatan kerja sebagai berikut: (1) Keterlibatan aktif (yaitu, menawarkan saran kepada organisasi dan mengambil bagian dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh organisasi). (2) Bekerja sebagai titik fokus (menjadikan pekerjaan sebagai prioritas dan mengerjakannya dengan baik). (3) Bekerja sebagai tugas penting (mengutamakan pekerjaan dan kepentingan perusahaan sebagai prioritas utama).

Motivasi Kerja

Menurut Robbins & T.A. Judge (2015), meyakini bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu dalam bekerja dengan kesadaran dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah kemauan untuk melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya, yang dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memenuhi berbagai keinginan pelanggan. Berikut aspek dan penanda

motivasi kerja: (1) Kebutuhan fisik, meliputi kebutuhan tempat tinggal dan sandang bagi karyawan. (2) Persyaratan kesehatan dan keselamatan, meliputi lingkungan kerja, tunjangan kecelakaan, tunjangan kesehatan. (3) Kebutuhan sosial, Ini mencakup hubungan antara karyawan dan rekan kerja. (4) Persyaratan imbalan, meliputi kepercayaan dan penghargaan dari atasan. (5) Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi melakukan pekerjaan yang lebih menantang, dan menunjukkan kemampuan dan keterampilan.

Gaya Kepemimpinan

Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya melalui gaya kepemimpinannya, menurut Rompas et al. (2018). Gaya pemimpin merupakan pola perilaku yang terus menerus mereka gunakan untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Sehingga jika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat maka suatu organisasi akan dapat mencapai tujuannya serta gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi seseorang atau bawahannya untuk semangat dalam mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi. Pemimpin yang bijaksana harus dapat memilih tipe kepemimpinan seperti apa yang harus digunakan sesuai dengan kondisi organisasinya. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa berikut adalah dimensi dan indikator dari gaya kepemimpinan: (1) Struktur inisiatif (tugas, hubungan, dan tujuan organisasi). (2) Pertimbangan (menghargai pendapat bawahan, mempertimbangkan perasaannya, dan kepedulian yang besar)

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Ching, 2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengalaman kerja yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Dengan demikian, jika karyawan aktif berpartisipasi dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka kinerja dalam suatu organisasi dapat meningkat serta menganggap bahwa pekerjaan akan lebih penting dalam kehidupannya dan akan mempengaruhi harga diri seorang karyawan. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja rendah maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di suatu perusahaan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safaria & Yunastiwi (2013), Rum et al. (2019), Kurnia H. (2021), dan Septiadi dkk. (2017), menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2010), motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang termotivasi untuk melakukan tugas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mampu mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, seseorang dengan motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Kohar, (2018), Jayadi & Liana (2022), Wulandari & Tjahjaningsih (2017), Widiyanti dkk (2017).

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

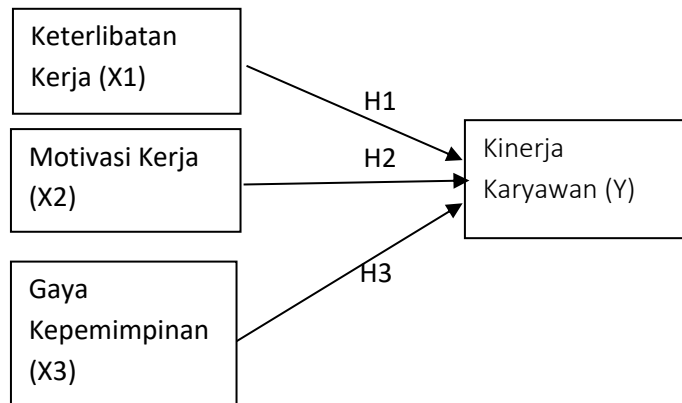
Hasibuan (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pendekatan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku anggota tim atau bawahannya guna memaksimalkan tujuan organisasi dengan menginspirasi atau mendorong etos kerja yang kuat, kebahagiaan kerja, dan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Apabila gaya kepemimpinan sudah dikomunikasikan dan dapat diterima oleh para karyawan maka akan timbul gaya kepemimpinan yang cocok serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi.

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh (Husain, 2019), (Aan & Esterina, 2018), (Tarigan et al., 2021), Kamal et al (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan bagaimana hubungan variabel independen yaitu Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3). Dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y1).



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 387 pekerja yang saat ini bekerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Dalam penelitian ini, simple random sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel. *Simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019)

Perhitungan sampel ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{387}{1 + 387 (0,1)^2}$$

$$=79,46 (80)$$

Sehingga sesuai dengan penghitungan maka sampel pada penelitian ini adalah 80 responden. Dengan teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor	Keterangan
Keterlibatan Kerja	X1.1	0,692	0,699	Valid
	X1.2		0,695	Valid
	X1.3		0,704	Valid
	X1.4		0,646	Valid
	X1.5		0,737	Valid
	X1.6		0,721	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,851	0,775	Valid
	X2.2		0,608	Valid
	X2.3		0,683	Valid
	X2.4		0,549	Valid
	X2.5		0,714	Valid
	X2.6		0,646	Valid
	X2.7		0,725	Valid
	X2.8		0,692	Valid
	X2.9		0,780	Valid
	X2.10		0,606	Valid
	X2.11		0,750	Valid
	X2.12		0,694	Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,781	0,822	Valid
	X3.2		0,725	Valid
	X3.3		0,703	Valid
	X3.4		0,702	Valid
	X3.5		0,598	Valid
	X3.6		0,702	Valid
	X3.7		0,768	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,803	0,605	Valid
	Y2		0,746	Valid
	Y3		0,710	Valid
	Y4		0,753	Valid
	Y5		0,743	Valid
	Y6		0784	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai KMO > 0,50 yang artinya kecukupan sampel sudah terpenuhi. Selain itu masing-masing loading factor memiliki nilai > 0,4 yang artinya semua indikator dalam variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,783	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,795	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,806	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,804	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas di atas, berdasarkan dari tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai **Cronbach's Alpha > dari 0,70**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable dan kemudian layak untuk dilakukan uji hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan	Koefisien determinasi	Uji F	Uji T	
	Adjusted R	F Hitung	Sig	Beta Sig.
$Y = \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3$	0,597	40.000	.000 ^b	
X1 Terhadap Y				-0,043 0,702
X2 Terhadap Y				0,364 0,014
X3 Terhadap Y				0,498 0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

a. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada tabel di atas adalah sebesar 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap variasi faktor kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 40,3 % (100%-59,7%) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini seperti kompensasi, iklim organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

b. Uji F

Hasil perhitungan Uji F menunjukkan nilai F sebesar 40.000 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ seperti yang ditunjukkan pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis (t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja menunjukan nilai koefisien beta sebesar -0,043 dengan nilai signifikasi sebesar $0,702 > 0,05$. Hal ini

- menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama **ditolak**.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,364 dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua **diterima**.
 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif, Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga **diterima**.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T, variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,043 dan nilai signifikansi $0,702 > 0,05$, sesuai hasil pengujian. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan kurang berusaha terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan sehingga komitmen atas pekerjaannya kurang optimal. Jadi, ketika keterlibatan kerja rendah maka kinerja karyawan akan tetap.

Penelitian sebelumnya oleh Lombogia et al. (2022), Hidayat dkk. (2019), dan Ropa dkk. (2020) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hal tersebut mendukung dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,364 dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, sesuai hasil pengujian. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin tinggi dorongan para karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja, maka motivasi para karyawan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan oleh Kohar (2018), Jayadi dan Liana (2022) Wulandari dan Tjahjaningsih (2017), Widiyanti et al (2017).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji T diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di tempat tersebut sudah tepat dan bagus karena karyawan merasa nyaman dengan adanya perhatian yang positif untuk para karyawan sehingga dapat membuat kinerja karyawan berjalan dengan baik dan meningkat, maka dari itu gaya kepemimpinan yang tepat dan baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain (2019), Aan & Esterina (2018), Tarigan et al (2021), dan Kamal et al (2019). Mereka mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

5. Penutup

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang untuk mengkaji dampak keterlibatan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ketika keterlibatan kerja naik atau turun maka kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang tetap.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika terjadi peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang semakin besar itu dikarenakan karyawan memiliki motivasi yang tinggi.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Artinya jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik dan benar maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mencari variabel- variabel lain diluar ketiga variabel ini (Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan) untuk pengayaan ilmu manajemen sumber daya manusia, dan juga dapat menggunakan alat uji yang lebih beragam lagi agar memiliki hasil yang lebih memuaskan.

Daftar Pustaka

- Aan, R. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. . *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*.
- Adha, R. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47-62.
- Ching. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital . *TOJET: The Turkish Online Journal Of Educational Technology*, 14(3).
- Danang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru.
- Dwi R., &. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, t. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>, 7(2), 1–12.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.). . BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Ed. rev. cet. 10). . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti., &. Kasmari. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Hidayat, D. &. (2019). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOHESIVITAS DALAM KELOMPOK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis). (Vol 1).
- Husain. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA. . *Jurnal Semarak*, 2(3), 126.
- Jayadi, R. M. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2). <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.
- Kamal, F. W. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). . *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada.

- Kohar, A. (. (2018). GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA AMIL ZAKAT MARHAMAH MAIMANAH. . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Kristanti, D. &. (2019). KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI . Media Sahabat Cendekia.
- Kurnia, H. (2021). KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN PT PLN RAYON TALANG PADANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 07(02).
- Lombogia, A. D. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION AND JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.UPHUS KHAMANG INDONESIA NORTH SULAWESI. In. *Jurnal EMBA (Vol. 10, Issue 1)*.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung . Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Robbins, S. &. (2008). Perilaku Organisasi (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. &. (2010). Essentials of Organizational Behavior (10th). Pearson Education.
- Rompas, G. &. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA . *Jurnal Emba*, 6(4), 1978-1987.
- Rum, B. S. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM (PERSERO) AREA MANADO . *Jurnal EMBA* , 7(1), 591-600.
- Safaria, S. &. (2013). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT SEASCAPE SURVEYS INDONESIA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Septiadi, S. S. (2017). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (3rd ed.). Alfabeta.
- Tarigan, W. S. (2021). Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(1), 1-9
- Widiyanti, W. F. (2018). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. XVII(2).
- Wulandari, L. &. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Person Organization Fit (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Demak). . *Telaah Manajemen Vol. 14 Edisi* .