

# **BAB I**

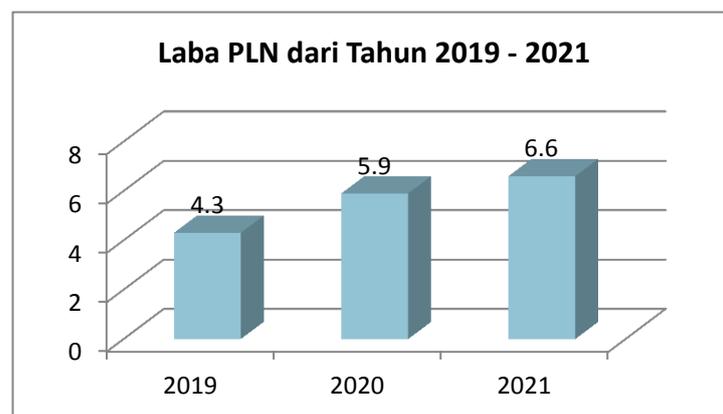
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi, dimana persaingan bisnis yang semakin ketat menuntun perusahaan untuk memikirkan kembali dan mengembangkan strategi bisnis sehari-hari. Hal ini memungkinkan hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif untuk beroperasi dalam situasi yang semakin tidak stabil ini. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting dalam penggunaannya, suatu instansi menginginkan pegawai benar-benar bekerja sesuai dengan kemampuannya guna mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya terdiri dari selalu berpikir bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus dilakukan dengan kualitas yang lebih tinggi daripada pekerjaan di masa lalu dan akan lebih tinggi di masa depan daripada sekarang. Tergantung dari kinerja yang dia berikan kepada perusahaan, karyawan atau karyawan akan bangga dan puas dengan apa yang telah dicapai.

Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, seseorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik Jika kinerjanya sesuai menggunakan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Selain itu juga memudahkan untuk memantau kinerja perusahaan dan mengelola informasi serta menghasilkan output yang dapat digunakan manajemen untuk mengelola perusahaan dan pemegang saham untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, sebuah lembaga dibangun karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan sikap atau perilaku orang-orang yang memiliki rasa

tanggung jawab dan kompetensi yang baik. Faktor yang mempengaruhi hasil kerja yang baik bagi karyawan adalah kemampuan pimpinan untuk mendukung dan berempati kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi harus mampu bersaing untuk bertahan dalam persaingan global. Strategi yang selalu berdaya saing adalah dengan memperkuat kapabilitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya (Sudarmanto, 2009: 1).



Sumber : data diolah 2022

Ada beberapa cara untuk meningkatkan laba perusahaan yaitu menetapkan harga jual dengan cara yang sesuai dengan laba yang diinginkan dengan menekankan biaya yang serendah-rendahnya tanpa mengurangi tingkat kualitas dan kuantitas produk atau jasa yang dihasilkan, salah satu faktor yang terpenting adalah peningkatan penjualan. Seiring dengan peningkatan laba masing-masing perusahaan, hal itu juga berdampak pada peningkatan laba PT PLN Pusat. Mengenai kinerja pegawai, dapat tercermin dari pertumbuhan laba PLN dari tahun

2019 hingga 2021 seperti terlihat pada tabel di atas. Pada tahun 2019 perolehan laba sebesar Rp.4,3 Trilyun sementara pada tahun 2020 meningkat menjadi 5,9 Trilyun, dan pada Tahun 2021 naik lagi menjadi 6,6 Trilyun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT PLN cukup baik.

Keterampilan kepemimpinan yang baik, terutama di PT. PLN (Persero) Up3 Palopo perlu berkomunikasi dengan karyawannya di kantor atau di tempat. Oleh karena itu, kemampuan komunikasi seorang pemimpin menjadi andalan atau faktor utama yang mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) “menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang ingin dicapai pada seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sebaliknya jika karyawan berkinerja buruk atau tidak baik maka apa yang direncanakan tidak akan berjalan dengan lancar dan organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bisa dilihat dari indikator kinerja yang menjadi standar pada pencapaian kerja. Dengan mengukur kinerja karyawan, organisasi atau perusahaan dapat memahami sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat memberikan umpan balik atas hasil pengukuran kinerja, mendorong peningkatan kinerja, atau perusahaan dapat mengambil keputusan sehingga organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting untuk mencapai suatu visi misi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong masyarakat untuk selalu mengkaji pro dan kontra terkait dengan kepemimpinan karena merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi.

Karena setiap orang pasti memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya dimana hal ini sangat penting diterapkan baik dalam sebuah perusahaan atau organisasi maupun kehidupan sehari-hari, serta keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dan mencapai tujuan yang ditetapkan pada otoritas pemimpin, dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap anggota atau bawahannya diperlukan juga kerja sama serta komunikasi yang baik oleh pemimpin dan anggotanya agar dapat mengelolah suatu perusahaan sehingga mewujudkan tujuan yang ingin dicapai bersama. Di satu sisi tidak mungkin suatu perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa adanya kepemimpinan, di sisi lain semua aktivitas perusahaan harus ditunjang dengan komunikasi yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. yaitu untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik, peningkatan kinerja berarti kinerja yang lebih baik. itu akan kembali ke bisnis.

Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara

pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Komunikasi adalah interaksi antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi juga memiliki peran yang sangat penting karena bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas, mengatasi atau menghindari konflik, dan membantu potensi setiap karyawan.” Terdapat pula aspek penelitian ini adalah aspek sosial karena aspek ini memiliki aktivitas karyawan dengan atasannya sehingga menimbulkan kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepada perusahaan atau organisasi tersebut.

PLN ialah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan perusahaan yang dimiliki oleh negara yang bertanggung jawab atas seluruh aspek kelistrikan di Indonesia. Pada akhir abad ke-19 listrik di Indonesia dimulai sejak perusahaan Belanda membangun ketenagalistrikan untuk digunakan sendiri. perusahaan swasta Belanda NV.NIGM bermula hanya di bisnis gas, demi untuk kebaikan, maka kemudian memperluas bisnisnya di bidang kelistrikan, sehingga berkembang ketika perusahaan swasta lainnya didirikan. Setelah Indonesia merdeka tepatnya pada tanggal 17 Agustus 1945, pada bulan September 1945 perusahaan listrik yang dikuasai Jepang ini dinamai oleh pemuda Indonesia, kemudian diberikan kepada Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 27 Oktober 1945, dan Listrik dan Gas Bumi Kewenangan didirikan oleh Presiden Soekarno didirikan. Kapasitas pembangkit saat itu hanya 157,5 megawatt.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT (Persero) UP3 Palopo?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. Diharapkan dapat memberi masukan mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mempertimbangkan pelaksanaannya.
- b. Diharapkan dapat memberikan masukan mengenai kepemimpinan kerja karyawan.
- c. Diharapkan dapat memberi masukan mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN Kota Palopo.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN, bab ini berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisa.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA, bab ini berisikan penjelasan uraian secara ringkas teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini uraian yang akan dijelaskan yaitu pengertian, gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN, bab ini berisikan tentang semua unsur dalam penelitian, yaitu desain penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, teknis analisis data

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, membahas hasil penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

Bab V : PENUTUP, memaparkan tentang, kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1 .1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang manajer memengaruhi perilaku serta sikap bawahannya, yang mana gaya kepemimpinan ini memiliki tujuan dalam memimpin dan memberikan motivasi pada karyawan sedemikian rupa serta mampu memberikan hasil kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dan bawahannya. Pimpinan bisa memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasinya saat ini. Apabila gaya kepemimpinan ini dilaksanakan dengan benar dan tepat maka akan mampu mengarah pada tujuan peorangan maupun organisasi. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang anda pilih salah dan dan anda tidak mengikuti situasi saat ini, maka dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ialah cara pimpinan bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Edison (2016).

Gaya adalah pola tingkah laku yang dirancang dengan cara yang mempengaruhi bawahannya agar memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga tingkat kinerja dapat memaksimalkan tujuan dari organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu perilaku sebagai karakteristik tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi,2016:150).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pikiran, emosi, sikap dan perilaku para anggota atau bawahan organisasi. Hubungan pimpinan atau bawahan dapat diukur melalui evaluasi karyawan, serta organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dalam efektifitas yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan suatu ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam memengaruhi karyawannya supaya sasaran perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin, (Zaenal et al.,2017:42).

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan secara langsung atau tidak langsung menunjukkan kepercayaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mampu mempengaruhi pengikutnya untuk secara sukarela melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin, tanpa merasa tertekan untuk mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018: 226).

### **2.1 .2 .Fungsidan Peran GayaKepemimpinan**

Tugas pokok pemimpin yaitu berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya. Fungsi gaya kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi (Veithzal & Mulyadi 2012:89) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif.

b. Fungsi Intruksi

Fungsi ini merupakan komunikasi satu arah. Pemimpin menjadi komunikator yang memilih apa, bagaimana, kapan, dan dimana supaya keputusan bisa direalisasikan secara efektif.

c. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bisa dipakai oleh pimpinan menjadi komunikasi dua arah. Ini dipakai pada pemimpin dalam menciptakan keputusan yang memerlukan pertimbangan dan berkonsultasi menggunakan orang-orang yang dipimpinya.

d. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya.

Sabrin dan allen (2012:95) Mengemukakan bahwa peran pemimpin diantaranya :

a. Peran Informasional

Informasional dibagi sebagai tiga peran, yaitu:

- 1) Manajer merupakan pemantau arus berita yg terjadi pada luar & pada pada organisasi.
- 2) Sebagai pemimpin berita.
- 3) Peran menjadi juru bicara organisasi

#### b. Peran pengambil

Peran pengambil keputusan dibagi sebagai tiga peran, yaitu:

- 1) Sebagai seseorang wirausaha, Anda diperlukan bisa terus menerus meninjau banyak sekali peluang berdasarkan situasi yg dihadapi organisasi.
- 2) Sebagai peredam gangguan menggunakan ketersediaan mempunyai tanggung jawab buat merogoh tindakan korektif bila organisasi mengalami gangguan.
- 3) Sebagai penyalur asal daya insan yang mempunyai wewenang buat menempatkan orang dalam posisi tertentu, mempromosikan karyawan yang berprestasi.

#### c. Peran Interpersonal

Peran interpersonal dibagi sebagai tiga peran, yaitu:

- 1) Peran yang timbul menggunakan bawahan pula pada luar organisasi menjadi simbol eksistensi organisasi.
- 2) Peran menjadi pemimpin bertanggung jawab buat memotivasi dan mengarahkan arah pada bawahan.
- 3) Peran menjadi penghubung dimana seseorang manajer wajib bisa melakukan sesuatu buat organisasi.

### **2.1 .3 Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi bisa diartikan menjadi sekelompok aktivitas yang diatur dan dibutuhkan berdasarkan seorang yang homogen dari pelaksanaannya atau kedudukan kepemimpinannya yang khusus. Pemimpin mempunyai fungsi yang masing-masing membawa asa bagaimana pemimpin berperilaku pada organisasi.

Fungsi kepemimpinan adalah kenyataan sosial, lantaran wajib diwujudkan pada interaksi antar individu pada situasi sosial suatu gerombolan atau organisasi.

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017: 34) secara operasional dikelompokkan sebagai lima fungsi primer kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi Instruksi

Pemimpin menjadi komunikator adalah penentu kebijakan supaya keputusan yg diambil efektif & sanggup memotivasi orang lain buat mengikuti perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana pada pengambilan keputusan pimpinan perlu mempertimbangkan bawahannya buat menerima masukan berupa umpan balik (feedback) sebagai akibatnya keputusan yg diambil akan lebih gampang menerima dukungan.

c. Fungsi Prestasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan keputusan. Partisipasi bukan berarti kebebasan untuk melakukan apapun yang diinginkan, tetapi dalam bentuk kerjasama, secara terkendali dan terarah, tanpa campur tangan dan tidak mengerjakan tugas pokok orang lain. Keterlibatan pemimpin harus tetap menjadi fungsi pemimpin bukan pelaksana.

d. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif mampu membidik dan mengatur kegiatan para anggotanya untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018: 83), fungsi kepemimpinan adalah:

- 1) Membuat keputusan dan melaksanakan keputusan tersebut.
- 2) Desentralisasi dan pembagian kerja.
- 3) Meningkatkan ketersediaan dan efektivitas seluruh elemen manajemen.
- 4) Memotivasi bawahan untuk bekerja secara efektif dan antusias.
- 5) Mengembangkan loyalitas, imajinasi dan kreativitas bawahan.
- 6) Memprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana.
- 7) Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

#### **2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam lisa paramita (2017:13), yaitu :

- a. Kemampuan mengambil keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan untuk mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.
- b. Kemampuan memotivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang anggota organisasi mau dan mau menggunakan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk memenuhi kewajibannya dalam organisasi. Konteks untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan atau kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan secara langsung atau tidak langsung kepada orang lain.
- d. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib dalam segala hal dalam memberikan tanggung jawab.
- e. Kemampuan dalam mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Burso (2018:251) berpendapat gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator, sebagai berikut :

- 1. Struktur inisiatif terdiri dari berbagai indikator.
  - a. Jadwalkan Bagian Pekerjaan
  - b. Hubungan Kerja
  - c. Tujuan
- 2. Pertimbangan tersebut mencakup beberapa indikator.
  - a. Kepercayaan
  - b. Penangkapan Kreatif
  - c. Tingkat Perhatian

## **2.2 Komunikasi**

### **2.2 .1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti, Syamsuddin dan Firmansyah (2016:31). Menurut Sinambela (2016:511), bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Nofrion (2016:2) berpendapat bahwa komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengatur lingkungannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah ungkapkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang-lambang atau simbol-simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakaukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku sama lain.

## 2.2 .2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2017: 148) menyatakan bahwa terdapat dua tinjauan faktor yang mensugesti komunikasi, yaitu faktor berdasarkan pengirim atau dianggap pula komunikator, & faktor berdasarkan penerima atau komunikan.

a. Faktor dari pihak (*sender*) atau komunikator dibagi sebagai empat, yaitu:

### 1) Keterampilan komunikator (sender)

Komunikator menjadi pengirim warta, inspirasi, berita, pesan perlu menguasai cara mengungkapkan pikiran baik secara tertulis juga lisan.

### 2) Sikap komunikator (sender)

Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikan, komunikator yang sombong terhadap komunikan bisa menyebabkan warta atau pesan yang diberikan ditolak sang komunikan. Demikian jua perilaku komunikator yang ragu-ragu bisa menyebabkan komunikan sebagai nir percaya terhadap warta atau pesan yang disampaikan. Oleh lantaran itu, komunikator wajib bisa meyakinkan komunikan mengenai pesan yg diberikan kepadanya.

### 3) Pengetahuan komunikator (sender)

Komunikator yang mempunyai pengetahuan luas menguasai materi yang disampaikan akan bisa menginformasikan komunikan se jelas mungkin. Dengan demikian, komunikan akan lebih gampang tahu pesan yang disampaikan sang komunikator.

#### 4) Media saluran yg dipakai sang komunikator (sender)

Media atau saluran komunikasi sangat membantu pada mengungkapkan inspirasi, warta atau pesan pada komunikan. Komunikator perlu memakai media saluran komunikasi yang sempurna dan menarik perhatian komunikan.

#### b. Faktor berdasarkan pihak komunikan (receiver), terbagi sebagai empat, yaitu:

##### 1) keterampilan komunikan (receiver)

Keterampilan penerima pada mendengarkan atau membaca pesan sangat penting. Pesan yang disampaikan kepada pengirim akan bisa dipahami menggunakan baik, bila penerima mempunyai keterampilan menyimak dan membaca.

##### 2) Sikap komunikan (receiver)

Sikap penerima terhadap pengirim sangat mensugesti efektifitas komunikasi. Misalnya, penerima meremehkan, mempunyai perilaku tidak baik terhadap pengirim, sebagai akibatnya komunikasi sebagai nir efektif, pesan sebagai nir berarti bagi penerima. Oleh lantaran itu, penerima wajib mempunyai perilaku positif terhadap pengirim, meskipun pendidikan pengirim lebih rendah darinya.

##### 3) Pengetahuan komunikan (receiver)

Pengetahuan penerima pula sangat berpengaruh pada komunikasi. Penerima yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih gampang menginterpretasikan inspirasi atau pesan yang diterimanya berdasarkan pengirim. apabila pengetahuan penerima luas, sangat mungkin pesan yg diterimanya samar-samar atau kurang dimengerti oleh penerima.

#### 4) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang dipakai sangat berpengaruh pada penerimaan inspirasi atau pesan. Media saluran komunikasi berupa indera.

### **2.2 .3 Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada lima indikator komunikasi efektif, yaitu :

#### a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

#### b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

#### c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak

ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa melanggar hukum dan tanpa melanggar hukum. Tidak melanggar moral dan etika. Menurut Kasmir (2016:182): “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

4) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

5) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

6) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

7) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

8) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau

padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

#### 5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

#### 7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh pemimpin kepada anggotanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### 9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan muncul gagasan atau yang melibatkan munculnya gagasan.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Hanaya Maulini, Tahun 2020.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Karya Mitra Sukses.	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Variabel Dependen: Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mitra Sukses.
2.	Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan, Tahun 2017.	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja.	Variabel Independen: Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Faizah, Azza Fitrotul, Tahun (2020).	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Gajayana Malang.	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi,  Variabel dependen: Kinerja Karyawan.	gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Gajayana Malang.
4.	Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli, Tahun 2020.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Independen: Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu.  Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

				<p>(4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>(5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Muhammad Rizki Okseviano, Tahun 2017.	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Tim.	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi organisasi, dan Motivasi Kerja,	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan dan signifikan dari faktor gaya kepemimpinan, komunikasi

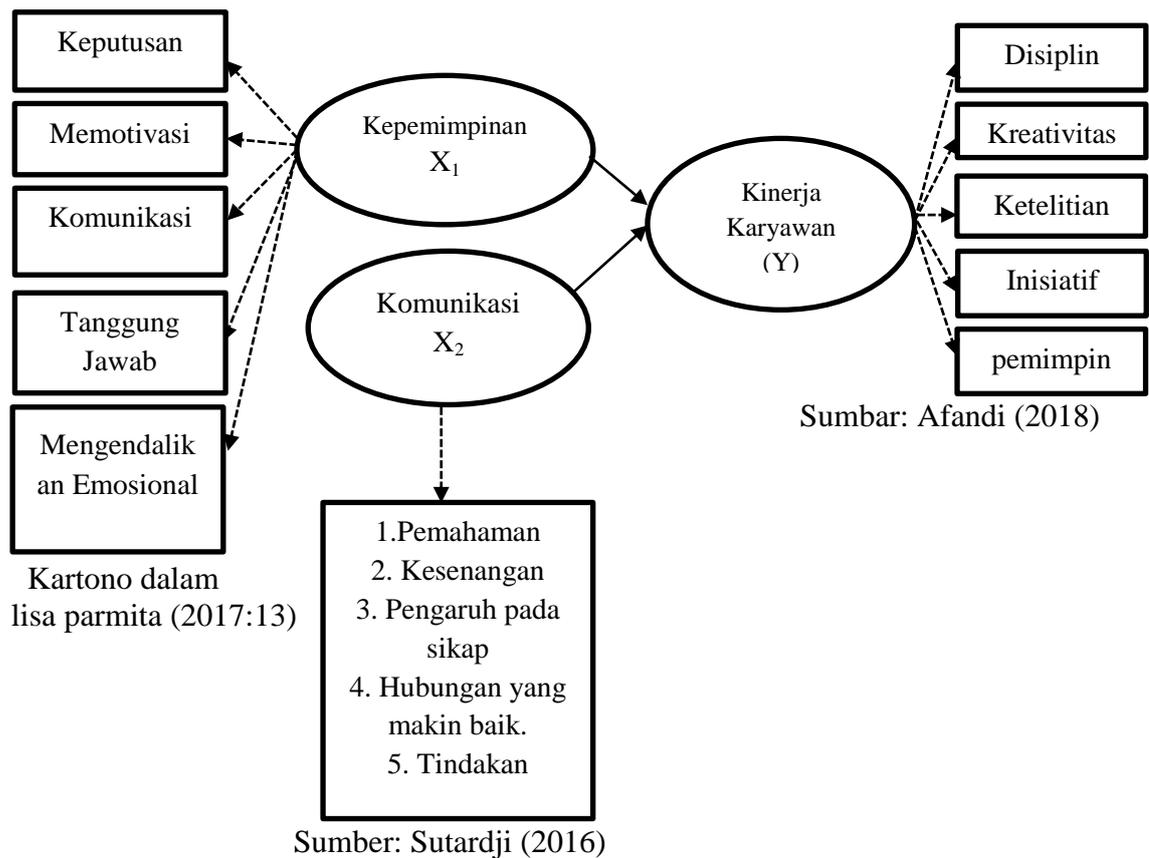
			Variabel dependen: Kinerja Tim.	organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tim.
6.	Rahayu Saputri Dan Rahmah Andayani Tahun 2018.	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Amanah Finance.	Variabel independen: Kepemimpinan dan motivasi kerja.  Variabel dependen :Kinerja pegawai.	Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Novi Shintia, Rachmiati, Tahun 2016.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Poliklinik Negeti Banjarmasin.	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja  Variabel dependen: Kinerja Pns.	Pengaruh gaya kepemimpinan direktur, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Politeknik Negeri Banjarmasin.
8.	Nita Anggreni Sinaga, Tahun	Pengaruh Kepemimpinan	Variabel Independen:	Hasil uji t disimpulkan bahwa

	2017.	Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan.	Kepemimpinan, Komunikasi, Variabel dependen: Kinerja Karyawan.	kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
9.	Andre Bramantyo, Tahun 2010.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmindo, Bawen.	Variabel Independen: Kepemimpinan, Komunikasi, Variabel dependen: Kinerja Karyawan.	Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,70%. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Fahmi Elia Geralt Rosalina A.M. Koleangan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja	Variabel Independen: Gaya kepemimpinan,	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah

	Jantje L. Sepang, Tahun 2020.	Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera.	Komunikasi,  Variabel dependen: Kinerja Karyawan.	positif, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t- $0,007 < 0,05$ . Sehingga pengaruhnya signifikan, besarnya pengaruh tersebut 0,575 (dilihat dari nilai koefisien). Adapun pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak mempengaruhi melihat nilai <i>probabilitas</i> t hitung sebesar 0,068 nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05.
--	-------------------------------------	--	--	--

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian yaitu konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya, kerangka penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :

-  : Indikator
-  : Variabel
-  : Pengaruh

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahami.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika sikap dari pemimpin itu sendiri mendukung dan dapat dicontoh oleh karyawannya, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai tanpa ada rasa beban dan keterpaksaan dalam melaksanakan tugas masing-masing karena semua dikerjakan oleh kerja sama yang baik. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Dwi Yuniarti dan Erlan Suprianto dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, Komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan akan menyebabkan seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui prestasi bawahan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan, Dengan adanya pelaksanaan

komunikasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antar atasan dengan bawahan atau sesama karyawan, sehingga apa yang di komunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan. Dengan lancarnya komunikasi memungkinkan tercapainya kepuasan kerja yang maksimal. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

- b. Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

### 3. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lain, karena dapat terciptanya suatu hubungan yang baik antar karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan dapat terjalin komunikasi yang baik dalam perusahaan. .

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

- c. Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:15), metode penelitian kuantitatif bisa di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti di populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Obyek alamiah yang dimaksud oleh sugiyono (2013) adalah obyek yang apa adanya, tidak manipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki obyek, setelah berada di obyek dan setelah keluar dari obyek relatif tidak berubah. Jadi selama melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo peneliti sama sekali tidak mengatur kondisi tempat penelitian berlangsung maupun melakukan manipulasi terhadap variabel.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo, Sedangkan waktu pelaksan selama dua bulan ( Maret- April 2021 ).

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014:148). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Perseo) UP3 Palopo yang berjumlah 50 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:149) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Karena jumlah karyawan di bawah 100 maka penelitian menggunakan metode full sampling dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sedangkan sumber data yaitu:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan.
- b. Data Sekunder, data yang diperoleh dari kantor yang erat kaitannya dengan masalah penulisan berupa data gambaran umum kantor, jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi serta data-data di penelitian kali ini maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui kusioner, kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis pada responden atau untuk dijawab, instrumen kusioner harus diukur validitas atau reabilitasnya sebagai akibatnya penelitian tersebut menghasilkan data yang valid serta reable. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin.

Tabel 3.1  
Pengukuran skala likert

NO	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang setuju	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

Jawaban setiap instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor ( 1 ) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling negative yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor ( 5 ) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh seseorang.

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) UP3 Palopo” maka terdapat dua variabel yaitu dua variabel independen(X) dan satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin agar mempengaruhi perilaku bawahannya, dimana gaya kepemimpinan bertujuan untuk membimbing dan memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pada perusahaan PT PLN (persero) UP3 Palopo.

b. Komunikasi ( $X_2$ )

Komunikasi merupakan bagian penting dalam proses penyampaian informasi baik secara langsung maupun tidak langsung pada perusahaan PT PLN (persero) UP3 Palopo.

c. Kinerja karyawan (y)

Sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau mutu, kualitas, ketetapan waktu, mandiri, komitmen pada perusahaan PT PLN (persero) UP3 Palopo.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Oprasional**

<b>N0</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>
1.	Gaya Kepemimpinan  <b>X<sub>1</sub></b>	Gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan dalam mencapai tujuan bersama.	1. Kemampuan analisis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Ketegasan
2.	Komunikasi  <b>X<sub>2</sub></b>	Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan di samapaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Penerima pesan 2. Sumber informasi
3.	Kinerja Karyawan  <b>Y</b>	Kinerja karyawan yaitu hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.	1. Inovasi 2. Kecepatan kerja 3. Kerja sama

### **3.7 Instrumen Penelitian**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Bawono (2006:68) Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak. Menurut Sutrisno Hadi (1991) dalam Bawono (2006:68-69) mengungkapkan uji validitas dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat koefisien korelasi setiap pertanyaan antara skor setiap item dibanding dengan skor total itemnya. Dalam uji validitas tersebut, dapat dilihat melalui taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, jika  $\Gamma$  hitung >  $\Gamma$  tabel, maka koesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara dua variabel. Item pertanyaan dikatakan signifikan jika total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan (Bawono, 2006:76):

1. Apabila terdapat bintang satu maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 5% (0,05) untuk dua sisi.
2. Apabila terdapat bintang dua maka menunjukkan korelasi signifikan pada level 1% (0,01) untuk dua sisi.

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban responden tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik cronbach

alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 (Bawono, 2006:63-64).

### 3.8 Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (Sugiono,2010:28) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Komunikasi

e = Standar error

#### 2. Koefisiensideterminasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

### 3. Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono (2005: 223).

$$T = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

$r$  = Koefisien regresi

$n$  = Jumlah responden

Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan = 5%

$$T_{tabel} = t (/2; n - k - 1)$$

Apabila :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima , itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

#### 4. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono (2005; 250).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)(N-k)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinan

$k$  = jumlah variabel

$N$  = Jumlah sampel

Nilai kritis distribusi F dengan level of signifikan = 5%

F Tabel =  $F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}}$

=  $F_{0,05; k-1, n-k}$

Apabila:

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **a. Sejarah Singkat PT.PLN (Persero) UP3 Palopo**

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Pada tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU - PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas.

Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta dalam bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status

PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sejarah kelistrikan di kota Makassar dibangun pembangkit listrik yang pertama pada tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar.

Sejalan dengan pertumbuhan kota yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1925 dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM). Tahun 1949 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM).

Menindak lanjuti momentum proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945, sebagai dampak perkembangan politik pemerintahan pada pertengahan tahun 1957 perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasional terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo, untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan distribusi oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini. Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Selatan, dan

Palopo. Dengan di terbitkannya surat edaran PLN pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001/E.VU1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI di ubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut. Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 pengganti peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang menyatakan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN daerah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. OIO/DIR/1976 yang mengubah peruntukan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII, berdasarkan PP No. 23 tahun 199, status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo diarahkan menjadi unit bisnis/pusat investasi yang strategis dan sebagai tindak lanjut dari keputusan direksi PT PLN (Persero) No. 01K/O10/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo berubah menjadi PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

b. Visi dan Misi PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

1. Menjalankan bisnis ketenaga listrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan anggota persahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Struktur organisasi PT.PLN (Persero) UP3 Palopo.

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja dalam waktu yang lama di bawah satu wewenang dengan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila memiliki suatu struktur organisasi yang teratur. Struktur organisasi dapat memperlihatkan atau memperjelas batasan-batasan tugas dan tanggung jawab masing-masing personil. Struktur organisasi dapat mempengaruhi pengendalian dengan memberikan kerangka kerja untuk kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan. Salah satu yang harus diperhatikan adalah struktur organisasi yang tertata baik dan rapi untuk menjamin kelancaran tugas operasional perusahaan.

## 4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik sebagai berikut :

### a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan kemudian dihitung persentasenya.

#### 1. Deskriptif data

Kuesioner yang berisi 15 item pernyataan ini disebarkan kepada 50 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 50 dan 50 kembali dan dapat di olah.

#### a. Karakteristik responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	35	70
Perempuan	15	30
Total	50	100

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

Dari tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sekitar 70% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sekitar 30% dari jumlah responden.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 54% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden.

## **b. Uji validitas dan realibilitas**

### **1. Uji validitas**

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi, yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk

(variabel). Dalam hal ini besarnya  $df = 50 - 2 = 48$  dengan 0,05 pada r-tabel 0,235.

Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka item pertanyaan dikatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas**

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan				
1.	X1	0,845		0,235	Valid
2.	X2	0,873		0,235	Valid
3.	X3	0,821		0,235	Valid
4.	X4	0,786		0,235	Valid
5.	X5	0,845		0,235	Valid
No.	Komunikasi	r-hitung		r-tabel	Keterangan
1.	X1	0,836		0,235	Valid
2.	X2	0,897		0,235	Valid
3.	X3	0,883		0,235	Valid
4.	X4	0,783		0,235	Valid
5.	X5	0,887		0,235	Valid
No.	Kinerja karyawan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
1.	Y1	0,888		0,235	Valid
2.	Y2	0,866		0,235	Valid
3.	Y3	0,855		0,235	Valid
4.	Y4	0,776		0,235	Valid
5.	Y5	0,786		0,235	Valid

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 24. Jika Nilai cronbach's alpha  $> 0.60$ , dikatakan reliabel (Ghozali, 2012). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Uji Realibilitas**

Variabel penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,885	0.60	Relibel
Komunikasi	0,910	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,892	0.60	Relibel

Sumber: Lampiran Data diolah 2022

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	3.213	1.326		2.423	.019			
Gaya Kepemimpinan	.369	.174	.392	2.121	.039	.838	.296	.157
Komunikasi	.450	.171	.487	2.632	.011	.846	.358	.195

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 di atas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.213 + 0.369X_1 + 0.450X_2 + e$$

Dari hasil penghitungan SPSS 24 di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,213 artinya apabila Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 3,213.
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,369 artinya setiap kenaikan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,369 dengan asumsi variabel Komunikasi adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,450 artinya setiap kenaikan nilai Komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,450 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap.

### b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui R Square.

**Tabel 4.6**  
**Uji determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.730	1.980	.741	67.185	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,730, sehingga koefisien determinasi sebesar 73% ( $0,730 \times 100\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepmimpinan dan Komunikasi terhadap variabel dependen sebesar 73%. Sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### c. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t

hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui  $\text{sig.}\alpha = 0,05$  dengan  $\text{df} = \text{n-k}$ .  $\text{df} = 50-3 = 47$  maka nilai  $T_{\text{tabel}} = 1.677$ .

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.213	1.326		2.423	.019
	Gaya Kepemimpinan	.369	.174	.392	2.121	.039
	Komunikasi	.450	.171	.487	2.632	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2.121 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.677 maka secara parsial variabel independen Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2.632 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.677 maka secara parsial variabel independen. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

#### d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8**

#### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.034	2	263.517	67.185	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.346	47	3.922		
	Total	711.380	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan						

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 67.185 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung}$  (67.185) >  $F_{tabel}$  (3,20) maka secara simultan Gaya kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Up3 Palopo.

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo sebesar 2.121 dengan kontribusi coefficient beta sebesar 0,392 nilai signifikan sebesar 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

Nilai coefficient beta sebesar 0,392 dapat diartikan bahwa karyawan merasakan gaya kepemimpinan ditempat mereka bekerja menggambarkan pandangan dan perasaan karyawan bahwa gaya kepemimpinan diterima dengan baik karena melibatkan karyawan, diaplikasikan dengan konsisten, memungkinkan karyawan memberikan koreksi maupun masukan serta sesuai dengan etika dan standar moral , sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan, makin tinggi pula kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Sebaliknya, jika makin rendah gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, makin rendah pula kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanaya Maulini, Tahun 2020, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT PLN (Persero) Up3 Palopo.**

Berdasarkan uji t diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo sebesar 2.632 dengan kontribusi coefficient beta sebesar 0,487 nilai signifikan sebesar 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional, artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat di selesaikan hari itu tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan meskipun tidak memperhitungkan waktu lembur.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Faizah, Azza Fitrotul, Tahun 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT PLN (Persero) Up3 Palopo.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu secara simultan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan, Komunikasi meningkat secara simultan, maka Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo mengalami peningkatan.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andre Bramantyo, tahun 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,70%. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
- b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
- c. Secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Gaya kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

- a. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan jiwa kepemimpinan kepada karyawan agar dapat menunjang kinerja karyawan.
- b. Komunikasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- d. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian.

- e. kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung pertanyaan-pertanyaan yang tidak dipahami.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alimudin, A., & Sukoco, A. 2017. The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2), 362–375.
- Ansory, A. F., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bramantyo, A. 2010. ” *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Inti Sukses Garmino, Bawen)*” (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia.
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Faizah, A. F. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Gajayana Malang (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hidayat, A. 2018. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap* Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedelapan, PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Maulini, H., Zunaidah, Z., & Farla, W. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. KARYA MITRA SUKSES* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Mulyadi, Deddy. 2015 ”: *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*”. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi. Bandung: Alfabeta.
- Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *junal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Shintia, N., & Rachmiyati, R. 2016 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pns Pada Poliklinik Negeti Banjarmasin. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik dan Niaga*, 16(2), 184-200.
- Sinaga, N. A. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2018, *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

