

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) ULP KOTA PALOPO**

Nurhasfina 1), Dr. Salju, S.E., M.M 2), Dr. Muh. Yusuf Q., S.E., M.M. 3)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP KOTA PALOPO.

Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampel relative kecil. Dengan teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. P LN (Persero) ULP Palopo, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota palopo dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kota palopo.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan,
Motifasi Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, semua organisasi atau lembaga berusaha untuk menjadi perusahaan yang unggul dan kompetitif. Evolusi teknologi dan persaingan di era globalisasi menuntut perusahaan untuk selalu beradaptasi dan berkembang dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini. Menanggapi perkembangan ini, perusahaan menginginkan karyawan atau sumber daya manusia sebagai tujuan utama mereka.

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan pusat atau bagian terpenting dari bisnis dalam proses pencapaian tujuan bisnis. Jika karyawan atau sumber daya manusia yang ada membuat kinerja yang diharapkan konsisten dengan tujuan perusahaan, sehingga membawa perusahaan lebih dekat dengan tujuan organisasi yang ingin di capai (Pratiwi, 2019)

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai untuk

mewujudkan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Perhatian harus diberikan pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini, pegawai perlu memiliki peran organisasional dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional, mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan dibidang-bidang dan tanggung jawabnya masing-masing (Pratama & Marsiyem, 2018)

Motivasi kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam dunia kerja karena karyawan yang berkinerja tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, memiliki keinginan untuk berprestasi bersama teman-temannya dan belajar lebih banyak tentang rekan kerjanya atau karyawan perusahaan.

Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja secara kolektif dikenal sebagai perangsang semangat kerja. Motivasi merupakan elemen terpenting yang harus dimiliki seseorang karena motivasi adalah tingkat usaha seseorang untuk

dapat mencapai suatu tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhannya. Orang memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi untuk berkuasa.

Motivasi kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam dunia kerja karena karyawan yang berkinerja tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, memiliki keinginan untuk berprestasi bersama teman-temannya dan belajar lebih banyak tentang rekan kerjanya atau karyawan perusahaan. Motivasi adalah tanggapan karyawan terhadap beberapa pernyataan tentang seluruh perusahaan yang berasal dari dalam diri karyawan sehingga motivasi kerja berkembang dan tujuan yang diinginkan tercapai.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja adalah prosedur yang dimaksudkan untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur

Disiplin merupakan salah satu bentuk pemantauan diri karyawan dan penerapan secara teratur dan menunjukkan keseriusan tim kerja di organisasi.

Disiplin merupakan fungsi operasional ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber dayamanusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi efisiensi kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Gaya

Kepemimpinan

Peranan seorang pemimpin memang sangatlah penting dalam usaha memotivasi bawahannya agar dapat meningkatkan efektivitas kerja perusahaan yang diinginkan. Seorang pemimpin di dalam usahanya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara mengatur orang lain untuk menjalankan tugas-tugas yang memang diperlukan dan bisa bekerja dengan kelompok. Kepemimpinan seseorang tidak hanya dituntut untuk tugas dan sigap dalam menghadapi setiap

persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan ataupun kebutuhan dari setiap karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuantujuan kelompoknya (Hasibuan, 2009; Krisnadi & Tarigan, 2016).

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa gaya yang dipraktekkan oleh seorang pemimpin yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter
- b. Gaya kepemimpinan bebas/*laissez faire*

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbin, 2001 yaitu orientasi atau alat, dukungan, partisipasi dan orientasi pencapaian. Pengertian masing-masing perilaku kepemimpinan adalah sebagaiberikut:

a. **Kepemimpinan direktif**
Perilaku kepemimpinan dimana pemimpin member tahu bawahan apa yang diharapkan dengan memberikan instruksi tentang apa yang perlu dilakukan dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik.

b. **Kepemimpinan suportif**
khususnya kepemimpinan yang ramah, muda didekati dan peduli dengan status dan kebutuhan pekerja, indikator tersebut adalah:

- Pemimpin yang ramah dan mudah didekati.
- Pimpinan mendukung bawahan.
- Pujilah ketika bawahan melakukannya dengan baik.

4. **Kepemimpinan partisipatif**
Perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam

proses pengambilan keputusan, berkonsultasi dengan bawahan mempertimbangkan saran-saran ini sebelum membuat keputusan dan kadang-kadang membiarkan bawahan membuat keputusan sendiri.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Definisi desain penelitian, yaitu strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian.

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN ULP Kota Palopo yang beralamat di Jalan Merdeka No.70, Tompotika Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91921. Waktu penelitian selama 2 bulan setelah seminar proposal.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan satu-satunya sumber data yang digunakan untuk

menganalisa penelitian. Populasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN ULP Kota Palopo sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti. Sampel yang dipilih untuk penelitian adalah 30 pegawai di PT PLN ULP Kota Palopo.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis yang dilakukan didalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data yang berupa angka dianalisis menggunakan metode statistik. Sumber primer merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan ini sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat di kuesioner yang dikumpulkan dari tempat

penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan memperoleh data primer melalui kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh karyawan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden.

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik (F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap dependen. Uji statistik (F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas dalam model regresi beserta variabel terikat yang diuji pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2012).

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Palopo, terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makassar, Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan. Berada 2053'15"– 3004'08" Lintang Selatan dan 120003'10" – 120014'34" Bujur Timur Wilayahnya secara geostrategis baik, merupakan simpul dari beberapa kegiatan pembangunan ekonomi bagi wilayah interland. Berpeluang besar dalam dan sinergitas antar wilayahnya. Merupakan pertemuan arus lalu lintas darat yang menghubungkan antara Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara. Luas Wilayah Kota Palopomencapai 258,7 km² yang berbatasan dengan beberapa kabupaten di antaranya kabupaten di antaranya Kabupaten Luwu disebelah Utara dan selatan, Kabupaten Toraja Utara di sebelah Barat dan Teluk Bone di sebelah Timur.

Lanskap Kota Palopo terdiri dari daerah pesisir di bagian Timur, pegunungan di bagian Barat, dan dataran rendah memanjang dari utara sampai Selatan. Dengan lanskap demikian, pengembangan

Kota Palopo di masa depan sangat terbatas pada Wilayah Tengah (dataran) yang memanjang dari selatan ke utara, dengan luas spasial k.1. 35% dari total luas Wilayah Kota Palopo.

Penduduk Kota telah mencapai lebih 250 ribu jiwa, laju pertumbuhan penduduk dalam waktu tiga tahun terakhir rata-rata diatas 3% (tiga persen) per tahun. Sebaran penduduk meskipun tidak merata dan cukup bervariasi, namun terdapat tiga(tiga) kecamatan yang berada di pusat pertumbuhan kota dengan kepadatan penduduk terbilang tinggi. Ketiga Kecamatan dimaksud adalah Kecamatan Wara dengan kepadatan 2,697 jiwa per KM², Kecamatan wara TIMUR dengan angka kepadatan sebesar 2.566 jiwa per km² dan kecamatan Wara Utara dengan angka kepadatan sebesar 1.796 per km² pada tahun 2022 kepadatan penduduk untuk ketiga kecamatan di atas di proyeksikan masing-masing Wara 3.624 per km², Wara Timur 3.448 per km², dan Wara Utara 2.414 per km².

Selama periode 2009 – 2013 pertumbuhan ekonomi Kota Palopo relatif baik, rata-rata pertumbuhannya sebesar 8,20 persen. Angka pertumbuhan ini sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi Sulawesi Selatan yang mencapai 7,62 persen. Pertumbuhan ini dipicu oleh kinerja positif semua sektor, kecuali sektor

pertambahan dan penggalan yang berkontraksi (tumbuh negatif) sebesar 10,57 persen. Kinerja terbaik pada sektor keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan yang tumbuh hingga 16,14 persen. Perekonomian Kota Palopo semakin menunjukkan perkembangan pesat, seiring dengan jumlah penduduk dan pemukiman ikut bertambah.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua sisi dengan nilai signifikan 0,05 dengan jumlah responden 30 yaitu dengan nilai r tabel dalam penelitian ini 0,361. Pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dikatakan valid jika r hitung > r tabel.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dibuat untuk menentukan konsistensi data agar dapat diandalkan untuk jangka waktu tertentu. Jika responden atas item pernyataan stabil dan memiliki nilai alfa cronbach lebih besar dari 0,70, maka item pernyataan dapat diandalkan dan hasilnya di setujui.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam model regresi sederhana, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis linier berganda :

Hasil Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard Error
		B	Std. Error	
1	(Constant)	14,695	5,285	
	Gaya Kepemimpinan	,264	,155	
	Motivasi Kerja	-,376	,146	
	Disiplin Kerja	,750	,094	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Analisis Linier Berganda SPSS Versi 22

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 14,6695 + 0,264X_1 - 0,376X_2 + 0,750X_3 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Disiplin Kerja

e : eror

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diambil suatu analisis bahwa :

1. Koefisien konstanta sebesar 0,264 menyatakan bahwa jika Gaya

- Kepemimpinan(X1), bernilai 0, maka Gaya Kepemimpinan bernilai 0,264.
2. Koefisien konstanta sebesar -0,376 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja(X2), bernilai 0, maka Gaya Kepemimpinan bernilai -0,376.
 3. Koefisien konstanta sebesar 0,750 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja(X3), bernilai 0, maka Gaya Kepemimpinan bernilai 0,750.

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model (F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan memenuhi kriteria tersebut. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Uji Statistik t (uji parsial)

Uji Statistik t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing atau parsial antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT PLN ULP Kota Palopo. Pada penelitian ini menggunakan nilai signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). jika nilai uji $t < \alpha = 5\%$ dan nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ artinya dapat dikatakan hipotesis diterima dan jika uji $t > \alpha = 0,5\%$ dan $t_{tabel} > t_{hitung}$ artinya dapat dikatakan hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji signifikansi persentase perubahan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 1 dapat dilihat bahwa model lebih kuat dalam menjelaskan perubahan dari variabel bebas ke variabel terikat. Namun, jika nilai R^2 mendekati 0 maka model akan lemah dalam menjelaskan varians dari variabel independen ke variabel dependen.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo. Berdasarkan hasil analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan SPSS Versi 22 dan pembahasan yang peneliti uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>

Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.

Pemula, P. D. (2017). *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kebakaran kota palopo*. 110265, 110493.

Pratama, R. R., & Marsiyem, M. (2018). Pengembangan Teknik Pembelajaran Passing Dada Pada Permainan Bola Basket Siswa Kelas Viii Smp. *Sebatik*, 22(2), 176–180. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v22i2.335>

Pratiwi. (2019). (Studi Empiris Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo)
PUBLIKASI ILMIAH Disusun Oleh :

Skripsi.

Rahmawati, D. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT bahtera kota pekalongan. *Jurnal Ekonomi Islam, Marketing Mix.*

Rumagit, G. I., Rate, P. V, Roring, F., Kerja, P. D., Dan, M., Organisasi, B., & Rumagit, G. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.

Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).

Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.

Krisnadi, A. dan Tarigan, J.. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*. Vol. 4, No. 1, hal. 169-180.

P. Siagian (2008:138)
<https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>

Hasibuan, Mekayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.