

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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)

Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah organisasi ada banyak penelitian dan pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan difokuskan pada upaya menggerakkan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan kelompok, selain itu pemimpin harus memotivasi anggota untuk menyelesaikan pekerjaan.

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 daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi efisiensi kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah bahwa dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pekerja, motivasi yang baik dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis terpacu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN ULP Kota Palopo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PTPLN ULP Kota Palopo.

1.4 Manfaat penelitian

Setiap penelitian pasti mendatangkan manfaat sebagai tindak lanjut dari apa yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian, penelitian ini dapat diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya oleh peneliti tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Didisplin Kerja serta dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan terhadap teori dengan terapan praktis dalam akuntansi sektor serta dapat memperkuat penelitian sebelumnya.

b. Bagi Pemerintahan

Temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen pemerintah untuk mengembangkan Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang efektif yang mengurangi Kinerja Karyawan dan memberikan masukan untuk kegiatan pemerintah.

c. Bagi Fakultas

Menambah dan memberikan kontribusi bagi perkembangan teori sektor publik dan manajemen yang diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi acuan serta dokumen untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Agar tidak menjadi pembahasan yang meluas dan menyimpang maka perlu dibuatkan suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup dan batasan dan penelitian yang akan dibahas yaitu, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT PLN ULP Kota Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada manajernya (pimpinan). Jika seorang manajer dapat melakukan tugasnya dengan baik, ada kemungkinan besar bahwa organisasi akan mencapai tujuannya. Akibatnya organisasi membutuhkan pemimpin efektif yang mampu mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin jika ia dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi.

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).

2.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki gaya dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian tersendiri sehingga perilaku dan gayanya membedakannya dengan orang lain. Ada beberapa gaya yang dipraktekkan oleh seorang pemimpin yaitu:

2.1.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang dihasilkan darinya. Semua tugas dan tanggung jawab diemban oleh pimpinan yang berkompeten sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan tertua dikenal manusia. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini menepatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang diantaranya selalu yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal yang lebih terarah yang dikendalikan disebut bawahan.

Pemimpin otakritis, pemimpin bertindak seperti dictator terhadap anggotanya. Baginya pemimpin adalah penggerak dan pemaksaan kelompok, pemimpin yang otoriter tidak mau diskusi, rapat hanya sarana menyampaikan arahan perbedaan pendapat antar anggota ditafsirkan sebagai pembangkangan atau pelanggaran disiplin bertentangan dengan petunjuk yang ditentukan. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberdayakan bawahan secara luas. Setiap kali ada masalah, selalu sertakan bawahan dalam tim. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin

memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab bawahan. Kepemimpinan demokratis menempatkan orang sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis dimanifestasikan oleh dominasi perilaku protektif dan menyelamatkan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi selain itu, hal ini juga dicapai melalui perilaku kepemimpinan sebagai performer.

Pemimpin demokratis menjelaskan kepemimpinannya bukan sebagai indikator, tetapi sebagai pemimpin dalam kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha merangsang anggotanya untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya, mereka selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompok serta memperhitungkan kapasitas kelompok.

2.1.2.2 Gaya kepemimpinan bebas/*laissez faire*

Pemimpin tipe ini hanya terlibat dalam jumlah kecil ketika bawahan secara aktif menetapkan tujuan dan memecahkan masalah yang harus dipecahkan, kepemimpinan liberal merupakan kebalikan dari gaya atau gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi dan perilaku kepemimpinan pembelotan. Dalam proses yang sebenarnya kepemimpinan yang dimaksud untuk menggerakkan dan memotivasi anggota organisasi dengan cara apapun. Kepemimpinan adalah simbolis, kepemimpinan dilaksanakan dengan memberikan kebebasan penuh kepada yang dipimpin untuk mengambil keputusan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan keinginan dan kepentingan masing-

masing orang baik secara individu maupun dalam bentuk pemimpin membangun kelompok-kelompok kecil (Pemula, 2017).

2.1.3 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 sebagai berikut:

2.1.3.1 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. Dengan kata lain, tipe kepemimpinan ini memberikan instruksi khusus tentang bagaimana menyelesaikan tugas, menetapkan jadwal, aturan dan standar definitive yang harus diikuti oleh karyawan. Indikator meliputi:

- a. Pemimpin menjaga standar kinerja bawahan.
- b. Pemimpin menjelaskan bagaimana menyelesaikan tugas dan menetapkan tanggal waktu.
- c. Pemimpin menetapkan standar untuk pencapaian tugas.

2.1.3.2 Kepemimpinan suportif

khususnya kepemimpinan yang ramah, mudah didekatkan peduli dengan status dan kebutuhan pekerja, indikator tersebut adalah:

- a. Pemimpin yang ramah dan mudah didekati.
- b. Pimpinan mendukung bawahan.

- c. Pujilah ketika bawahan melakukannya dengan baik.

2.1.3.3 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. Indikator tersebut adalah:

1. Pemimpin mempertimbangkan saran bawahan sebelum mengambil keputusan.
2. Pemimpin berpartisipasi ketika bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.
3. Pemimpin sering mengadakan diskusi sampai diambil keputusan sebagai keputusan bersama.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi adalah perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu pengikut mencapai tujuan mendorong pengikut untuk menerima tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut dan memberikan penghargaan kepada pengikut pencapaian tujuan, indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Pemimpin mengidentifikasi tantangan dan tujuan
 - b. Pemimpin memiliki ekspektasi kinerja yang berkualitas tinggi
 - c. Pemimpin memberikan penghargaan jika bawahan mencapai prestasi kerjayang memuaskan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Secara khusus motivasi dapat didefinisikan sebagai proses memotivasi bawahan untuk bekerja dengan cara yang mereka inginkan dengan tulus untuk bekerja secara efektif mencapai tujuan organisasi (Wiryang *et al.*, 2019), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Sulastri *et al.*, 2017), motivasi adalah faktor psikologis yang mengungkapkan minat individu dalam bekerja, perasaan puas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan kegiatan untuk mencapai hasil yang optimal (Rumagit *et al.*, 2019).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:

1. Faktor Internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.1.4.1 Indikator motivasi kerja

Menurut P. Siagian (2008:138) terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang

keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang kualitas sumber daya manusia dan merupakan bentuk mengikuti aturan, tertulis dan tidak tertulis selain itu disiplin kerja merupakan motivasi dari seorang individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sikap, nilai dan motivasi pribadi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja untuk memenuhi harapan karyawan (*Dea et al.*, 2020). Disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Pegawai tiba di tempat kerja dengan tertib, tepat waktu. Dengan tiba dikantor dengan rapi, disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.
2. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi maka suasana kerja akan nyaman dan percaya diri dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Dapat menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati dapat menunjukkan seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, seolah-olah tidak hati-hati dalam memindahkan perabot kantor harus diberikan untuk memastikan produktivitas tenaga kerja yang baik.

4. Ada rasa tanggung jawab yang tinggi, rasa tanggung jawab sangat mempengaruhi disiplin kerja, bertanggung jawab atas semua pekerjaannya menunjukkan bahwa disiplin kerja diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.

2.1.6 Jenis-jenis disiplin kerja

2.1.6.1 Disiplin yang dipaksakan sendiri, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kemauan, hati nurani dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini muncul karena seseorang merasa kebutuhannya terpenuhi dan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga masyarakat secara sukarela menjadi sadar dan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2.1.6.2 Disiplin imperative, yaitu disiplin yang bersumber dari paksaan, perintah dan hukuman serta dari kekuasaan. Dengan demikian disiplin ini tidak muncul dari perasaan dan hati nurani yang tulus tetapi melalui paksaan atau intimidasi dari orang lain.

2.1.7 Prinsip-prinsip pendisiplinan

Untuk memudahkan disiplin bagi pegawai suatu organisasi terdapat beberapa prinsip disiplin, antara lain :

2.1.7.1 Disiplin yang dilakukan terhadap individu ini dilakukan dengan menghindari teguran didepan banyak orang agar pegawai yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran, merasa malu dan terluka.

2.1.7.2 Disiplin harus konstruktif, selain menunjukkan kesalahan mereka juga harus memberikan bimbingan tentang cara mengatasinya agar karyawan tidak merasa bingung.

2.1.7.3 Disiplin diterapkan tindakan yang diambil segera untuk menunjukkan kesalahan karyawan sehingga karyawan tersebut mengubah sikapnya secepat mungkin.

2.1.7.4 Keadilan disiplin sangat penting dilakukan secara adil dan tidak memihak siapa pun yang melakukan kesalahan akan di disiplinkan secara adil tanpadiskriminasi.

2.1.7.5 Pemimpin tidak boleh mendisiplinkan karyawan ketika mereka tidak hadir, disiplin harus diterapkan di depan karyawan yang terkena dampak sehingga dia tahu dia telah melakukan kesalahan.

2.1.7.6 Setelah tindakan disipliner, ia harus bersikap wajar kembali, manajemen perlu memiliki sikap wajar terhadap karyawan yang melakukan kesalahan tersebut agar proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam sikapnya.

2.1.8 Indikator kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

2.1.8.1 Tujuan Kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2.1.8.2 Tingkat Kewaspadaan Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja
- c. Ketaatan pada Standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada Peraturan Kerja Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
- e. Etika Kerja Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.9 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab (Ginting *et al.*,

2019).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan persyaratan. Bekerja ada persyaratan tertentu untuk dicapai dalam mencapai tujuan yang disebut standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dari pekerjaan tertentu yang akan diselesaikan dan membandingkan tujuan yang harus dicapai. Dikatakan bahwa seseorang akan berhasil melakukan pekerjaan mereka memiliki kinerja yang baik, jika pekerjaan itu lebih besar dari standar kinerja.

2.1.9.1 Kategori pengukuran kinerja

Ukuran Kinerja disebut dengan ukuran produktifitas adalah sistem yang dengan output (hasil yang diperoleh). Ukuran kinerja tersebut dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Ukuran keuangan

Ukuran keuangan diperoleh melalui sistem akuntansi seperti laporan keuangan, anggaran biaya.

2. Ukuran Non Keuangan

Selain kinerja keuangan, perusahaan juga berkepentingan dengan kerja non keuangan seperti kualitas, produktifitas karyawan, konsumen dan lain-lain.

2.2 Penelitian yang Relevan

Table 2.1
Penelitian yang Relevan

NO	Penulis dan judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pt.pln (persero) wilayah aceh (Hatta et al., 2017)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif adapun variabel X1 gaya kepemimpinan, X2 kerjasama tim, X3 kompensasi kerja dan Y kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pt pln.
2	Strategi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt.pln (persero) area situbondo (Agustin <i>et al.</i> , 2019)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif adapun variabel x1 gaya kepemimpinan Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt pln persero.
3	Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln cabang manado (Mogot <i>et al.</i> , 2019)	Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan variabel X1 gaya kepemimpinan, X2 etos kerja, X3 disiplin kerja dan Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN.

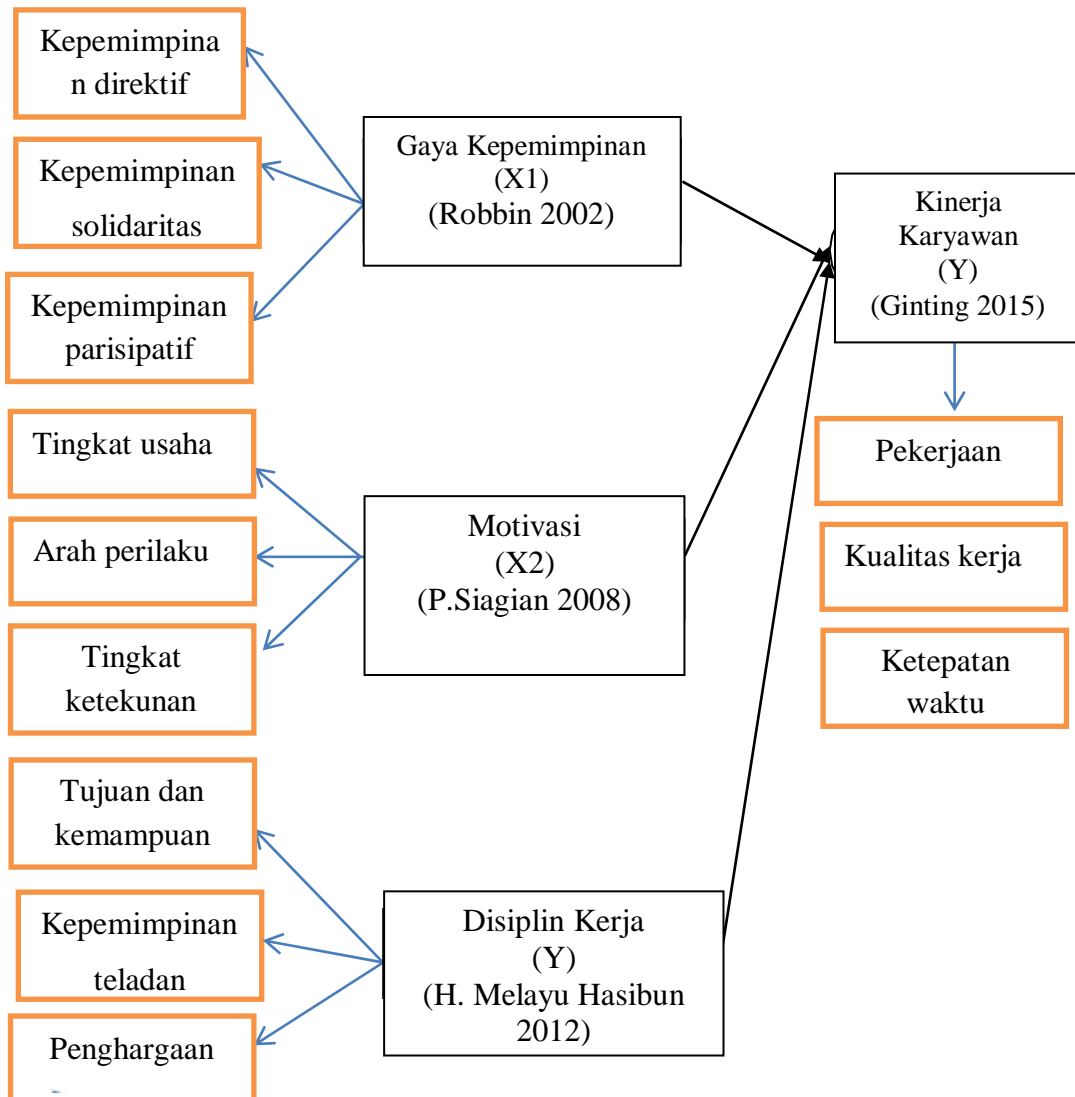
4	Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln(persero) area manado (Wiryang <i>et al.</i> , 2019)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan variabel X1 motivasi kerja, X2 beban kerja dan Y kinerja karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN.
5	Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga (Dea <i>et al.</i> , 2020)	variabel X1 disiplin kerja, X2 lingkungan kerja dan Y kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln wilayah(persero) suluttenggo (Rumagit <i>et al.</i> , 2019)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif adapun variabel X1 disiplin kerja, X2 budaya organisasi dan Y kinerja karyawan.	Berdasarkan penelitian berpengaruh positif dan signifikan berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

7	Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Plulp sawerigading palopo(Widia, <i>n.d.</i> 2017)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan variabel X1 disiplin kerja, X2 stres kerja, X3 motivasi kerja dan Y kinerja karyawan.	Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikanterhadap variabel kinerja Karyawan.
8	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya Organisasi, dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan (studi empiris padadinas pendidikankabupaten ponorogo) (Pratiwi, 2019)	Metode digunakan Yaitu kuantitatif, variabel X1 gaya kepemimpinan, X2budaya organisasi,X3 kompensas dan Y kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan
9	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMTbahtera kota pekalongan (Rahmawati, 2019)	Metode digunakan yaitu kuantitatifvariabel yang digunakan yaitu kuantitatif X1 kepemimpinan, X2motivasi, X3 disiplinkerja dan Y kinerja karyawan.	Hasil penelitian inimenunjukkan, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan,motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) pembangkitansumatera bagian selatan (Rama, 2018)	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif, dengan variabel X1 disiplin kerja dan Y kinerja karyawan.	Hasil studi menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan untuk disiplin kerja dan kinerja yang lebih baik dipisahkan bahwa pimpinan membayar lebih memperhatikan kompensasi aturan pasti yang dapat digunakan mengambil tindakan yang sesuai pada tingkat pelanggaran adanya Pengawasan.
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memahami tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Kota Palopo, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo.
2. Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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.

3.2 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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan satu-satunya sumber data yang digunakan untuk menganalisis penelitian. Populasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN ULP Kota Palopo sebanyak 30 orang.

3.3.2 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.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel penelitian	Defini operasional	Indikator variabel
Gaya kepemimpinan (X1)	Cara usaha untuk mempengaruhi individu agar termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan direktif 2. Kepemimpinan solidaritas 3. Kepemimpinan Parisipatif
Motivasi kerja (X2)	Dorongan dari dalam seseorang untuk secara langsung mengarahkan perilaku tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat usaha 2. Arah perilaku 3. Tingkat ketekunan
Disiplin kerja (X3)	Karyawan secara konsisten melakukan pekerjaan secara terus menerus sesuai dengan peraturan organisasi dan tidak melakukan pelanggaran Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Kepemimpinan teladan 3. Penghargaan
Kinerja (Y)	Perwujudan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sering dijadikan dasar untuk menilai seorang karyawan atau organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan profil organisasi yang akan dijadikan sampel dan mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diuji pada setiap hipotesis. Statistic deskriptif meliputi mean, standar deviasi, varians, maksimum dan minimum.

3.7.2 Analisis Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah regresi bergansi yang dilakukan dengan program pengolahan data statistik.

Rumus umum untuk regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

A : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

X_3 : Disiplin Kerja

e : Error

3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai yang kecil (R^2) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat sangat terbatas. Kerugian mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah terdapat beberapa variabel bebas yang masuk ke dalam model.

3.8.1 Uji Hipotetis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik (F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap dependen. Uji statistic (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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Palopo, terletak di belahan Utara Sulawesi Selatan dengan jarak 380 km dari Kota Makasar, 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 pertambangan dan penggalian 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.

b. Sejarah PT PLN (Persero) Kota Palopo

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik yang semula hanya

bergerak dibidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Pada tahun 1972 pemerintah indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Pada tahun 1990 melalui peraturan pemerintah nomor 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketengaan listrikan. Tahun 1992 pemerintah memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak pada dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan diatas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan perseroan (Persero).

Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Selatan, dan Palopo. Dengan dikeluarkanya surat edaran PLN pusat NO. 078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karna itu, berdasarkan surat keputusan pimpin PLN Eksploitasi VI NO. 001/E.VU 1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN Ekploitas 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 pembagian tugas, perusahaan Umum PLN Exploitasi VI BERUBAH MENJADI Exploitas VIII. Sebagai tindakan lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri NO. 013/PRT/19735 sebagai pengganti Menteri NO. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksanaan yaitu proyek PLN Wilayah. Oleh karna

itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK NO. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitas VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Berdasarkan PP NO. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah Palopo berubah menjadi Persero maka juga diubah berubah namanya menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja, sejalan dengan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah Palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Cent dan sebagai tindakan lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PLN (Persero) NO 01. K/01/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) wilayah Palopo berubah menjadi PT PLN (PERSERO) Unit Bisnis Wilayah Palopo.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	16	16,0 %
2	Perempuan	14	14,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diatas dari hasil 30 responden yaitu Laki-Laki 16 atau 16,0% dan berjenis kelamin Perempuan yaitu 14 atau 14,0% di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Jumlah	Persentase
1	23-30	19	19,0%
2	30-50	11	11,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diatas dari hasil 30 responden yaitu dari umur 23-30 tahun yaitu 19 atau 19,0% karyawan , 30-50 yaitu 11 atau 11,0% di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	16	16,0%
2	S1	14	15,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan diatas dari hasil 30 responden yaitu S1 14 atau 14,0%, SMA/SMK 16 atau 16,0% di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	10	10,0%
2	>10 Tahun	20	20,0%
	Total	30	30,0%

Sumber : Data diolah peneliti spss versi 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja diatas dari hasil 30 responden yaitu < 1 Tahun 10 atau 10,0%, >10 Tahun 20 atau 20,0% di PT PL (PERSERO) ULP Kota Palopo.

.

.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), hal itu menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar mencapai subjek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang di peroleh setelah penelitian adalah data yang valid menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner (Yulia, 2019).

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 $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrument penelitian :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir pertanyaan	R table	Nilai Kolerasi (Person correlation)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,361	0,569	Valid
	X1.2	0,361	0,472	Valid
	X1.3	0,361	0,731	Valid
	X1.4	0,361	0,680	Valid
	X1.5	0,361	0,609	Valid
	X1.6	0,361	0,603	Valid
	X1.7	0,361	0,625	Valid

	X1.8	0,361	0,741	Valid
	X1.9	0,361	0,713	Valid
	X1.10	0,361	0,589	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,361	0,668	Valid
	X2.2	0,361	0,617	Valid
	X2.3	0,361	0,704	Valid
	X2.4	0,361	0,514	Valid
	X2.5	0,361	0,545	Valid
	X2.6	0,361	0,708	Valid
	X2.7	0,361	0,742	Valid
	X2.8	0,361	0,773	Valid
	X2.9	0,361	0,792	Valid
	X2.10	0,361	0,717	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,361	0,567	Valid
	X3.2	0,361	0,719	Valid
	X3.3	0,361	0,601	Valid
	X3.4	0,361	0,673	Valid
	X3.5	0,361	0,638	Valid
	X3.6	0,361	0,715	Valid
	X3.7	0,361	0,759	Valid
	X3.8	0,361	0,642	Valid
	X3.9	0,361	0,706	Valid

	X3.10	0,361	0,864	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,361	0,749	Valid
	Y2	0,361	0,677	Valid
	Y3	0,361	0,714	Valid
	Y4	0,361	0,786	Valid
	Y5	0,361	0,760	Valid
	Y6	0,361	0,633	Valid
	Y7	0,361	0,800	Valid
	Y8	0,361	0,457	Valid
	Y9	0,361	0,414	Valid
	Y10	0,361	0,874	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data statistik validitas SPSS versi 22 (2022)

4.2.2 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.

Tabel 4.6**Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Cronbach Alpa	>/<	Standar Cronbach Alpa	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan	0,756	>	0,70	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,764	>	0,70	Reliable
3	Disiplin Kerja	0,766	>	0,70	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,746	>	0,70	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan data reabilitas SPSS versi 22 (2022)

4.3 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian ini diuji menggunakan SPSS versi 22, yang menampilkan jumlah data (N), nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviation yang dapat dilihat pada table 4.9.

Tabel 4.7**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	29	40	34,60	3,338
Motivasi Kerja	30	28	40	34,07	3,610
Disiplin Kerja	30	31	48	40,90	4,310
Kinerja Karyawan	30	36	49	41,70	3,789
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Pengolahan data statistic deskriptif SPSS versi 22 (2022)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Minimum 29, nilai Maximum 40, nilai Mean 34,60 dan nilai standar

deviation 3,338. Motivasi Kerja nilai Minimum 29, nilai Maksimum 40, nilai Mean 34,07 dan nilai standar devitation 3,610, Disiplin Kerja nilai minimum 31, nilai maksimum 48, nilai mean 40,90 dan nilai standar devation 4,310, Kinerja Karyawan nilai minimum 36, nilai maksimum 49, nilai mean dan 41,70 nilai standar devation 3,789.

4.8 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 :

Tabel 4.8
Hasil Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14,695	5,285		2,781	,010
	Gaya Kepemimpinan	,264	,155	,233	1,700	,101
	Motivasi Kerja	-,376	,146	-,358	-2,568	,016
	Disiplin Kerja	,750	,094	,853	7,938	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Analisis Linier Berganda SPSS Versi 22

Berdasarkan analisi 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

X_2 : Motivasi Kerja

X_3 : 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(X_1), bernilai 0, maka Gaya Kepemimpinan bernilai 0,264.
2. Koefisien konstanta sebesar -0,376 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja(X_2), bernilai 0, maka Gaya Kepemimpinan bernilai -0,376.
3. Koefisien konstanta sebesar 0,750 menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja(X_3), bernilai 0, maka Gaya Kepemimpinan bernilai 0,750.

4.9 Pengujian Hipotesis

a. 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.

Tabel 4.9
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,192	3	99,397	21,881	,000 ^b
	Residual	118,108	26	4,543		
	Total	416,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa F hitung pada penelitian 21,881, sedangkan F tabel 2,57 yang artinya penelitian ini memiliki nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dan pada kolom bagian signifikan memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang menyebutkan “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Di Kota Palopo” **Diterima**”

b. 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.

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik t (uji parsial)

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	14,695	5,285			2,781	,010
	Gaya Kepemimpinan	,264	,155	,233		1,700	,101
	Motivasi Kerja	-,376	,146	-,358		-2,568	,016
	Disiplin Kerja	,750	,094	,853		7,938	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien 0,264 nilai t hitung 1,700 < 1,705 dan nilai signifikan 0,101 > 0,05 jadi variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak Kebenarannya.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien -0,376 nilai t hitung -2,568 > 1,705 dan nilai signifikan 0,016 > 0,05 jadi variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditolak Kebenarannya.
3. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien 0,750 nilai t hitung 7,938 > 1,705 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 jadi variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN

(PERSERO) ULP Kota Palopo. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima kebenarannya.

4.10 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.

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,846 ^a	,716	,684	2,131	1,905

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,684 atau 68,4% hal ini berarti nilai sebesar 0,684 atau 68,4% merupakan besarnya kemampuan model regresi (Pengawasan) dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan.

4.11 Pembahasan

1. untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa “ Di duga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo”. Berdasarkan hasil yang dilakukan pada uji validitas Pengawasan diperoleh data yang memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga data dapat digunakan dalam penelitian. Data yang diuji dalam reabilitas memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,70 , sehingga data dapat digunakan dipenelitian ini. Hasil uji deskriptif diperoleh nilai Minimum 29, nilai Maximum 40, nilai Mean 34,60 dan nilai standar devitation 3,338. Berdasarkan uji t variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai signifikan $0,101 > 0,05$ yang artinya jadi variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo. Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,684% atau 68,4% hal ini berarti nilai merupakan besarnya kemampuan model regresi.

Hasil ini Sejalan dengan Penelitian (Rosalina & Wati, 2020) Hasil pengujian hipotesis penelitian ditolak bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung dimana gaya kepemimpinan bukan factor yang menentukan kinerja karyawan. dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan bukanlah faktor penentu kinerja karyawan secara langsung.

2.Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa “ Di duga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo”. Berdasarkan hasil yang dilakukan pada uji validitas Pengawasan diperoleh data yang memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga data dapat

digunakan dalam penelitian. Data yang diuji dalam reabilitas memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$, sehingga data dapat digunakan dipenelitian ini. Hasil uji deskriptif diperoleh nilai Minimum 29, nilai Maksimum 40, nilai Mean 34,07 dan nilai standar devitation 3,610. Berdasarkan uji t variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai signifikan $0,016 > 0,05$ yang artinya jadi variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo. Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,684% atau 68,4% hal ini berarti nilai merupakan besarnya kemampuan model regresi.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat menciptakan suasana yang sehat dan harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi di antara pekerja. Karena dengan motivasi, karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukti (2018), menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo, bukan berarti motivasi tidak perlu dalam diri karyawan namun masih terdapat faktor lain yang mendorong terciptanya kinerja yang baik dari karyawan.

3. untuk menguji hipotetis yang menyatakan bahwa “ Di duga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo”. Berdasarkan hasil yang dilakukan pada uji validitas Pengawasan diperoleh data yang memiliki nilai *r* hitung $> r$ tabel sehingga data dapat digunakan dalam penelitian. Data yang diuji dalam reabilitas memiliki nilai

cronbach alpha > 0,70 , sehingga data dapat digunakan dipenelitian ini. Hasil uji deskriptif diperoleh nilai minimum 31, nilai maksimum 48, nilai mean 40,90 dan nilai standar devation 4,310. Berdasarkan uji t variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya jadi variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) ULP Kota Palopo. Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,684% atau 68,4% hal ini berarti nilai merupakan besarnya kemampuan model regresi.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena dengan kedisiplinan dalam berkerja akan berjalan dengan baik dan akan mencapai tujuannya dengan baik pula. Dan juga didukung oleh penelitian (Zuhria Hasibuan, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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.

5.1 Saran

1. Dalam suatu organisasi evaluasi kinerja seorang pegawai tidak hanya dinilai dari pencapaian sasaran anggaran sehingga yang menyusun anggaran tidak merasa terbebani dengan sasaran anggaran yang telah ditetapkan.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain untuk menguji adanya kesenjangan anggaran karena dalam penelitian ini baru bisa 68,4% menjelaskan adanya Kinerja Karyawan.

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.