

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
PT. PLN (PERSERO) ULTG JENEPONTO**

SKRIPSI



**MUHAMMAD FATHURRAHMAN
NIM: 105721136420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
PT. PLN (PERSERO) ULTG JENEPONTO**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD FATHURRAHMAN

NIM: 105721136420

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO

“Orang yang paling baik di antara kamu adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta Karunia-Nya
Sehingga skripsi ini telah diselesaikan dengan baik.**

Alhamdulillah Rabbil'alam

**Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda terima kasih kepada
Orang tua tercinta dan Istri tersayang yang telah memberikan
dukungan, doa, dan kasih sayang yang tak ternilai selama perjalanan
akademis ini. Dosen-dosen pembimbing, yang telah membimbing
dan memberikan arahan berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
Teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan motivasi dan
semangat yang tak terhingga. Almamaterku, Universitas
Muhammadiyah Makassar, yang telah menjadi tempat menuntut ilmu
dan pengembangan diri.**

PESAN DAN KESAN

**“Dari penelitian ini, saya berharap bahwa temuan mengenai
pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan terhadap
kinerja perusahaan PT. PLN dapat memberikan wawasan yang
berguna bagi pengembangan strategi manajerial. Pentingnya
peningkatan kualitas kepemimpinan dan pengembangan
keterampilan karyawan diharapkan dapat mendorong perbaikan
kinerja perusahaan secara keseluruhan. Semoga hasil penelitian ini
juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian lebih lanjut dan
implementasi praktis di lingkungan kerja.”**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : MUHAMMAD FATHURRAHMAN, Nim :105721136420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 10 Rabi'ul Awal 1445 H/ 16 November 2024 M, Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Rabi'ul Awal 1445 H
16 November 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr.Ir.H. Abd.Rakhim Nanda, S.T., M.T.,I.P.U. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE,M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si (.....)
 2. Nasrullah, S.E.,M.M. (.....)
 3. Dr. Hj. Ruliaty, M.M. (.....)
 4. Dr. Muhammad Najib Kasim, SE.,M.Si. (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Karyawan
Terhadap Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG
Jeneponto

Nama Mahasiswa : Muhammad Fathurrahman
No. Stambul/ NIM : 105721136420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN: 00115036214

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Fathurrahman
No. Stambuk/ NIM : 105721136420
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 16 November 2024

Yang membuat pernyataan,



MUHAMMAD FATHURRAHMAN

NIM : 105721136420

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651 507

Masrullah, SE., MM

NBM : 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Fathurrahman
No. Stambuk/ NIM : 105721136420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 16 November 2024

Membuat Pernyataan,



MUHAMMAD FATHURRAHMAN
NIM : 105721136420

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayat yang tiada hentinya diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto**”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Abd. Rahman dan Ibu Hasmawati yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasi sayang dan doa tulus. Dan istri tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral. Dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak . begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasi banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Ir. H Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah. SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulisan selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf Dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa yang tidak sempat saya sebut namanya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis program Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantunnya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'Alaikum Wr. Wb.

Makassar, November 2024

Muhammad Fathurrahman



ABSTRAK

MUHAMMAD FATHURRAHMAN, 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Andi Jam'an Dan Dg. Maklassa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan terhadap kinerja perusahaan di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto. Fokus penelitian adalah pada pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan demokratis. Namun, terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan tugas karyawan, seperti ketidaktepatan waktu, penundaan pekerjaan, dan rendahnya motivasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan pengumpulan data primer melalui kuisioner dan wawancara. Jumlah populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto sebanyak 114 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kualitas Karyawan, Kinerja Perusahaan.

ABSTRACT

MUHAMMAD FATHURRAHMAN, 2024. *The Influence of Leadership Style and Employee Quality on the Performance of PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Jam'an and Dg. Maklassa*

This study aims to examine the influence of leadership style and employee quality on company performance at PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto. The research focuses on task execution and performance achievement related to work objectives. The leadership style applied in the company is democratic. However, there are several challenges in task execution, such as tardiness, task delays, and low employee motivation. This research uses a quantitative descriptive method, with primary data collected through questionnaires and interviews. The research population consists of all employees of PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto, totaling 114 employees, with a sample of 53. The results show that leadership style and employee quality have a positive and significant impact on company performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Quality, Company Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA ii

HALAMAN PERSETUJUAN Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN..... Error! Bookmark not defined.

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PERNYATAAN..... Error! Bookmark not defined.

KATA PENGANTAR viii

ABSTRAK..... xi

ABSTRACT xii

DAFTAR ISI..... xiii

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

A. Tinjauan Teori..... 10

1. Gaya Kepemimpinan 10

2. Teori Kepemimpinan 17

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 24

4. Unsur - Unsur Sumber Daya Manusia 26

5. Kualitas Karyawan 27

6. Kinerja Perusahaan 30

B. Tinjauan Empiris 40

C. Kerangka Pikir..... 44

D. Hipotesis 45

BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	47
D. Populasi dan Sampel	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis data	52
1. Uji Instrumen	52
2. Analisis Deskriptif	53
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Uji Regresi Linear Berganda	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
1. Sejarah PT. PLN (Persero)	58
2. Visi, Misi, dan Motto PT. PLN (Persero)	59
3. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto	59
B. Penyajian Data (Hasil Responden).....	61
1. Karakteristik Responden	61
2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
3. Hasil Uji Instrumen	69
4. Hasil Analisis Deskriptif	74
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	75
6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pencapaian Kinerja	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	44
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Cara 1)	77



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris.....	40
Tabel 3. 1 Skala Likert	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	61
Tabel 4. 2 Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4. 3 Variabel Kualitas Karyawan	66
Tabel 4. 4 Variabel Kinerja Perusahaan.....	68
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kualitas Karyawan (X2)	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan (Y)	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas	73
Tabel 4. 9 Analisis Dekriptif	74
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas (Cara 1)	75
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas (Cara 2)	76
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas.....	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4. 15 Hasil Uji Determinasi (R ²)	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	82
Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 – INSTRUMEN PENELITIAN.....	91
LAMPIRAN 2 – HASIL ANALISIS STATISTIK	95
LAMPIRAN 3 – DOKUMENTASI PENGAMBILAN DATA	96
LAMPIRAN 4 – SURAT KETERANGAN MENELITI	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan individu dan makhluk sosial, makhluk sosial ini juga memiliki kehidupan usaha untuk merealisasikan kehidupan menemukan juga mengembangkan jati diri yang mereka inginkan. Sebagai individu juga diperlukannya interaksi yang dapat berkomunikasi atau bekerja sama satu sama lain. Hal ini membuktikan bahwa manusia mengusahakan dirinya untuk bersosialisasi dalam kelompok kecil maupun besar. Untuk mengendalikan kehidupan sebagai makhluk sosial dalam bermasyarakat dibutuhkan sumber daya manusia yang siap dalam menghadapi persaingan global saat ini, hal ini juga berkaitan dimana interaksi sosial menjadi perbincangan hangat dikalangan dunia saat ini bahwasanya faktor dari sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih ekstra dalam kinerja di berbagai hal. Hal ini juga dapat terlihat dari sumber daya manusia yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Mulai dari bentuk dan tujuan, organisasi yang membangun visi misi untuk kepentingan bersama serta dalam pelaksanaannya dikelola dan direalisasikan oleh manusia (Gusli, 2016).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam kegiatan sebuah perusahaan yang juga dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan menciptakan keunggulan kompetitif sehingga perusahaan dapat menghadapi para kompetitor lainnya. Dengan demikian tujuan tersebut dapat dicapai dengan kinerja dan kerja sama yang sangat mempengaruhi dalam mewujudkan visi misi perusahaan.

Kinerja dijelaskan dalam bahasa Inggris dengan sebutan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* adalah ukuran tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tujuan dalam visi misi.

Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan yaitu salah satunya adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan ini merupakan sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam berperilaku hal ini diterapkan juga baik secara individual maupun secara kelompok. Pemimpin ini juga memiliki peran penting dimana seorang pemimpin dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik dan kooperatif dalam mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan (Kusdianto *et al.*, 2022).

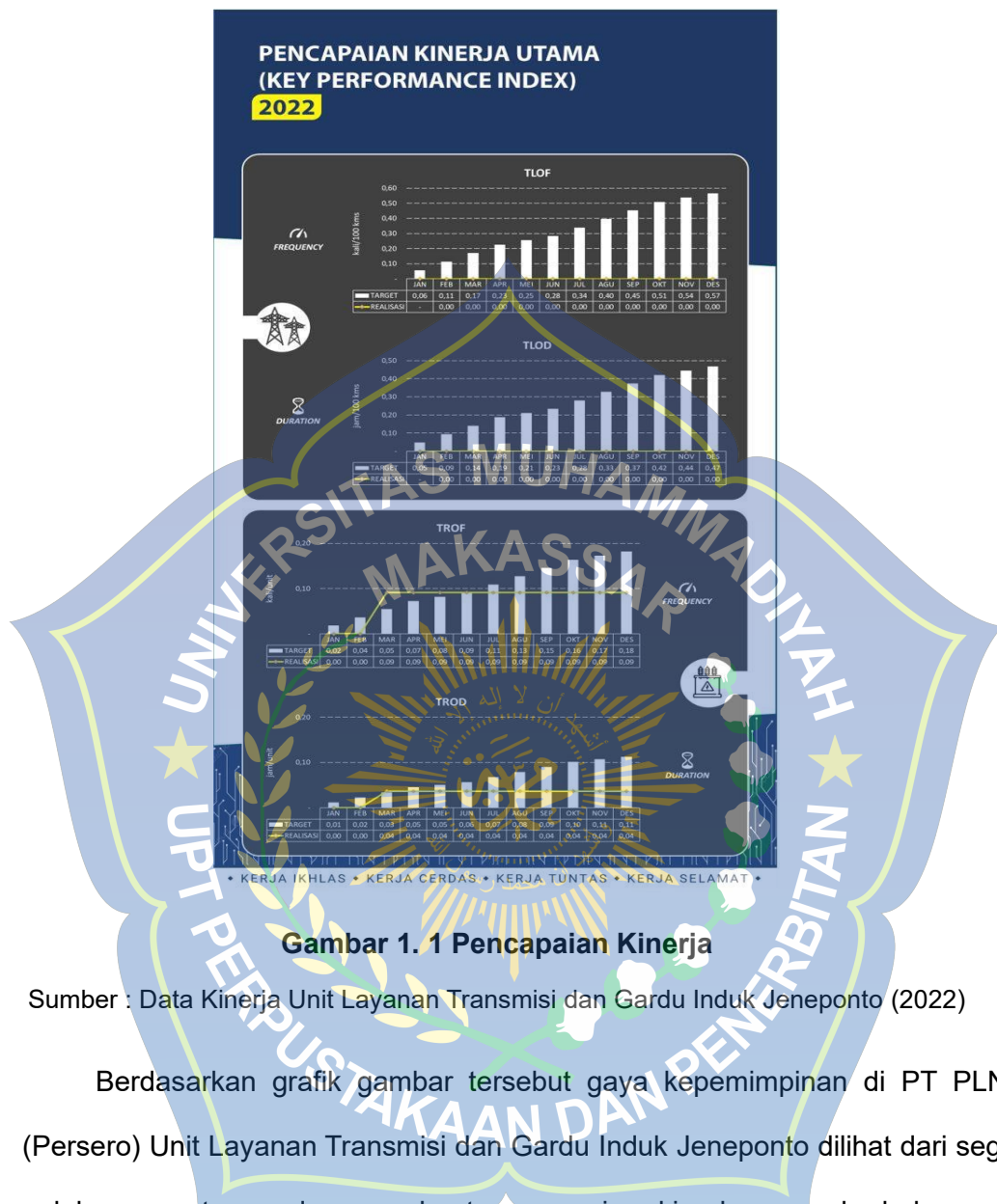
Struktur organisasi perusahaan swasta atau pemerintah menunjukkan kehadiran kepemimpinan yang berbeda di berbagai tingkatan, yang mencakup tingkat atas, menengah, dan bawahan. Individu yang ditunjuk sebagai pemimpin menunjukkan kapasitas dan keahlian untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan menggalang karyawan lain menuju pencapaian tujuan perusahaan. Dari gambar ini jelas bahwa kepemimpinan bergantung pada individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mereka yang menerima pengaruh tersebut, sehingga membentuk elemen dasar dinamika kepemimpinan dalam organisasi.

Adapun beberapa variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja, kepuasan ini merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai bentuk penilaian positif yang diekspresikan dalam

pekerjaannya dan lingkungan tempat bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengafirmasi perasaan positif mereka terhadap hasil kinerja yang dilakukan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah dalam menjalankan pekerjaan akan mengafirmasi perasaan negatif terhadap hasil kinerja dan mereka akan berpikir tentang bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Demikian juga halnya dalam lingkup kerja PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto dimana Perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pelayanan transmisi dan gardu induk yang membawahi tujuh gardu induk merupakan hal yang cukup berperan penting di era globalisasi tempat kerja modern memerlukan pendekatan demokratis dalam tanggung jawab diberikan, guna mencapai tujuan bersama dan kepemimpinan Perusahaan yang dapat memungkinkan adanya pengaruh dalam kinerja karyawan.

Melihat dari pencapaian frekuensi *performance* dari karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto tahun 2022 sebagai data awal penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Pencapaian Kinerja

Sumber : Data Kinerja Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto (2022)

Berdasarkan grafik gambar tersebut gaya kepemimpinan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto dilihat dari segi pelaksanaan tugas dan membuat pencapaian kinerja yang berhubungan dengan tujuan pekerjaan, dengan adanya pimpinan yang kerap disebut Manajer ini juga dapat menjadi tolak ukur dalam pencapaian sebuah KPI Perusahaan dimana dalam kepemimpinan di kantor PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Namun pada beberapa kondisi di lapangan tidak dapat dipungkiri bahwa terjadi kendala dalam pelaksanaan tugas yang diberikan tidak sedikit pula permasalahan

dalam hal kinerja karyawan diantaranya adalah karyawan di kantor PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto terkadang datang terlambat dan pulang lebih awal, atau bahkan terkadang ada karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan serta mengerjakan pekerjaan di akhir waktu yang telah di sepakati.

Hal ini menyebabkan kinerja kurang efektif dimana kurangnya motivasi dan perhatian dari seorang manajer sehingga pada data awal gambar 1.1 pencapaian target kinerja tiap bulannya hanya mengalami sedikit peningkatan, bisa menjadi bahan refleksi diri yang harus dipelajari oleh seorang pemimpin apakah mekanisme kepemimpinan yang ditetapkan sudah bekerja secara kompeten atau belum sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Gaya kepemimpinan tentunya tidak selalu berjalan dengan efektif, adakalanya pemimpin memerintahkan karyawan untuk melaksanakan tugas dan membuat keputusan yang berhubungan dengan tujuan pekerjaan, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para karyawan merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut, kurangnya motivasi dan *reward* yang diberikan kepada karyawan menjadikan pencapaian KPI tiap bulan hanya mengalami sedikit peningkatan serta kurangnya ruang terbuka dalam interaksi antara pemimpin dan karyawan untuk membahas tujuan dari Perusahaan tersebut.

Dalam penelitian terdahulu yang dituliskan oleh (Indriani, 2013) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Sektor Tello Makassar" yang juga meneliti tentang gaya kepemimpinan, dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara gaya

kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tinggi.

Menurut Hema Fourtulena Br Sembiring, (2020) dalam penelitian terdahulu dengan judul skripsi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang positif juga menunjukkan adanya pengaruh yang sama antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menarik untuk peneliti mengangkat judul ini, dimana perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pelayanan ini sangat berkaitan dengan kepuasan Masyarakat, hal ini juga menjadi tolak ukur dari judul skripsi yang diangkat dengan melihat kondisi yang terjadi bahwasanya kinerja karyawan dipacu harus lebih efektif untuk tetap menjadi pelopor sehingga dapat meminimalisir keluhan Masyarakat terhadap sebab akibat dari kurang efektifnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono.

Permasalahan kinerja ini juga tentunya akan melahirkan Solusi namun untuk perusahaan sekelas PLN ini biasanya akar permasalahannya adalah tergantung bagaimana perlakuan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan kepada pegawai. berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kualitas karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono untuk dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi

dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT. PLN (Persero) ULTG JENEPONTO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto?
2. Apakah kualitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto?



C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono.
2. Untuk mengetahui apakah kualitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono.

D. Manfaat Penelitian

Dalam pemaparan diatas, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini bertujuan untuk membantu siswa dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang gaya kepemimpinan yang berdampak pada kualitas karyawan sehingga berkontribusi terhadap pencapaian akademis mereka
 - b. Memberikan wawasan dan informasi kepada pemimpin mengenai gaya kepemimpinan yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap kualitas karyawan di tempat kerja.
 - c. Di bidang akademis temuan penelitian ini dihadapkan akan memperkaya literatur yang ada tentang gaya kepemimpinan dan berfungsi sebagai bahan referensi yang berharga untuk meningkatkan metodologi penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas karyawan bagi para sarjana dan peneliti masa depan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman pemikiran tentang gaya kepemimpinan, kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Pengurus

Hasil penelitian ini dihadapkan dapat memberikan yang bermanfaat bagi pengurus dengan mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengurus dapat berjalan dengan baik.

c. Perusahaan

Aspirasi dari penelitian ini adalah untuk menawarkan wawasan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dalam perusahaan, sehingga meningkatkan kualitas karyawan dan membantu individu dalam perjalanan menjadi pemimpin yang efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a) Definisi Gaya Kepemimpinan

Dalam mendorong kesuksesan seorang pemimpin dalam organisasi, pemimpin tersebut perlu untuk memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam menciptakan prestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya itu, pemimpin juga perlu memikirkan gaya yang tepat dalam memaksimalkan kinerja dan dapat menyesuaikan dalam segala situasi pada organisasi. (Darumeutia, 2017)

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam suatu organisasi atau Perusahaan untuk mengarahkan dan menggerakkan karyawannya guna mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang paling penting dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan mengundangi arti dari cara memimpin seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya untuk lebih dapat berbuat inovatif atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Heriyanti, 2007). Artinya, gaya kepemimpinan ini dapat terjadi dengan menuntun karyawannya untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dan kualitas kerja dapat diselesaikan dengan baik.

Adanya hubungan pimpinan dan karyawan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membina secara inovatif para karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan. (Indriani, 2013)

Menurut Wokas *et.al* (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tulang punggung dalam pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan dimana tanpa kepemimpinan yang baik akan terjadi kurang efektifnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila seorang pemimpin mampu berusaha untuk mempengaruhi perilaku karyawan atau orang lain maka dapat ditinjau bahwa orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga merupakan usaha dari seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin juga sedang mengamati gaya kepemimpinan dari luar.

Sebuah organisasi atau perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya tersebut tergantung pada peran manajer (Hatta *et. al* 2017). Fiedle merancang metode khusus untuk menilai gaya kepemimpinan, menggunakan sistem penilaian yang menunjukkan asumsi kesamaan antara rekan kerja yang berlawanan, yang dikenal sebagai *assumed* kesamaan antara rekan kerja yang berlawanan (ASO) dan rekan kerja yang paling tidak disukai (LPC). ASO mengevaluasi sejauh mana kesamaan di antara rekan kerja, baik dalam hal individu yang paling mirip maupun yang paling tidak mirip.

Kedua matriks ini digunakan secara bergantian dan berkaitan erat dengan penjelasan gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Hubungan antara manusia atau gaya kepemimpinan yang lunak (lenient) dikaitkan dengan pemimpin yang memandang kesenjangan minimal antara karyawan yang paling atau paling tidak disukai, sehingga memberikan citra yang relatif positif kepada rekan – rekannya.
2. Gaya berorientasi tugas, juga disebut sebagai keras kepala , sering dikaitkan dengan pendekatan kepemimpinan yang mengakui perbedaan signifikan antara rekan kerja yang paling disukai dan paling tidak disukai, sering kali menonjolkan ciri – ciri individu yang paling tidak disukai.

Fiedle menyimpulkan bahwa pemimpin harus hati - hati mempertimbangkan variabel situasional. Oleh karena itu, perpaduan gaya kepemimpinan dengan situasi spesifik yang dihadapi berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja (Rahmi, 2014).

b) Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Sembiring (2020) terdapat lima tipe kepemimpinan yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe ini merupakan menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas karyawan semata mata hanya sebagai pelaksana keputusan tanpa mempertimbangkan saran dari karyawan bahkan perintah pun kehendak dari satu orang yaitu pemimpin.

2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe ini adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, dimana pemimpin berkedudukan sebagai simbol, kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam pengambilan keputusan atau melakukan kegiatan perusahaan lainnya. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini merupakan manusia sebagai faktor utama dan yang terpenting dalam lingkup kelompok dan organisasi. Kepemimpinan ini juga dalam pengambilan keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

4) Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan ini adalah seorang pemimpin yang militeristik dimana ialah seseorang pemimpin yang memiliki sifat dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya akan senang bergantung pada perintah yang sering dipergunakan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menurut dan disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

5) Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan ini harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.

c) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sembiring, 2020) jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan hanya pada bagaimana pelaksanaan tugas dari organisasi tersebut dapat terselesaikan.

2) Gaya Kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasinya ini menggunakan gaya kepemimpinan yang berdasarkan dari pelaksanaan hubungan kerja sama, semakin baik hubungan yang diciptakan maka secara internal maupun eksternal semakin efektif tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kepentingan hasil yang akan dicapai.

d) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Fahroby, 2020) indikator-indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan *Telling* (Menjelaskan)

Pemimpin diharapkan bisa mendefinisikan peran yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dan memberitahu karyawan apa, dimana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas. Gaya kepemimpinan ini dalam pengambilan keputusan sendiri oleh pemimpin tanpa melibatkan atau bertukar pikiran dengan karyawannya, pemimpin dengan gaya ini selalu memberikan instruksi yang jelas dan selalu mengawasi dengan ketat karyawan sehingga pemimpin dengan gaya ini selalu ingin tahu apakah instruksinya sudah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

2) Kepemimpinan Suportif (*Supportif leadership*)

Pemimpin ini mampu menyediakan bagi karyawan dengan instruksi yang terstruktur juga suportif. Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian cukup besar kepada karyawan dan menunjang kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Gaya kepemimpinan ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat bekerja sama dengan lebih baik.

3) Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Pemimpin dan karyawan terlibat dalam partisipasi dalam pengambilan keputusan tentang cara terbaik menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi. Digambarkan lebih banyak dalam mengonsultasikan dan mendiskusikan pada karyawan sebelum membuat keputusan dan lebih banyak melakukan diskusi terbuka dengan bawahan ditempat kerja.

4) Kepemimpinan Direksi (*Directive Leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan pemimpin yang terdominasi dalam mengarahkan, mengawasi, dan mengatur karyawan secara ketat dan terarah. Perilaku pemimpin ini lebih banyak dalam pembuatan rencana kerja, membuat jadwal dan menetapkan tujuan kinerja serta standar perilaku karyawan.

5) Kepemimpinan Prestasi (*Achivement Leadership*)

Kepemimpinan ini memiliki tujuan yang jelas dan menyukai tantangan yang besar kepada karyawan. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada karyawannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

e) Manfaat Gaya Kepemimpinan

Manfaat gaya kepemimpinan ini menjadi indikator yang dapat dijadikan landasan dalam pelaksanaan mekanisme dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya manfaat kepemimpinan ini menjadikan sebuah perusahaan atau organisasi memiliki acuan lebih dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang telah disepakati. Biasanya dalam manfaat gaya kepemimpinan ini menjadi motivasi seorang pemimpin dalam melakukan tugasnya, dengan demikian hubungan internal dan eksternal dalam sebuah organisasi menjadi lebih baik. Menurut Seimbrin (2020) ada beberapa manfaat gaya kepemimpinan diantaranya adalah:

- 1) Meningkatkan formulasi kebijakan pada administrasi dan menyediakan fasilitasnya.

- 2) Meningkatkan *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling*, dan mengurangi frekuensi kebijakan yang tidak baik.

f) Tujuan Gaya Kepemimpinan

Dalam mencapai suatu tujuan dapat memperhatikan apakah tujuan tersebut dapat dicapai atau tidak dan bagaimana cara dalam mencapai tujuan tersebut, hal ini dibutuhkan dengan adanya seorang pemimpin dan bisa kita nilai jiwa kepemimpinan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya (Kusdrianto *et al.*, 2022)

Ada kalanya memotivasi orang lain juga dapat membantu orang lain agar lebih menjadi semangat dan mempertahankan serta meningkatkan disiplin diri dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik ini adalah yang bisa membuat karyawannya dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Teori Kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam Bahasa Inggris adalah *leadership* sedangkan dalam Bahasa Arab disebut *Zi'amah* atau *imamah* menurut Meutia (2017) teori kepemimpinan merupakan perilaku atau gaya kepemimpinan seorang manajer yang akan berpengaruh secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai koneksi yang dibangun individu dengan dirinya sendiri atau dengan pemimpin secara signifikan berdampak pada cara orang lain secara sadar terlibat dalam hubungan yang berorientasi pada tugas untuk Perusahaan atau organisasi (Syahri, 2019). Kepemimpinan mengambil peran penting dalam manajemen organisasi, karena individu dalam posisi kepemimpinan memiliki pengaruh

yang sah untuk menginspirasi antusiasme dan mendorong pencapaian tujuan (Indriani, 2013).

Menurut Gusli (2016) bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang memang telah disepakati Bersama. Sementara Menurut Khumaini dan Wiranata (2019) kepemimpinan merupakan keadaan fakta sosial yang akan terjadi dalam mengatur hubungan antar individu satu dengan lainnya yang tergabung dalam satu kesatuan masyarakat atau organisasi.

Perilaku pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau kegagalan perusahaan atau organisasi, sebab pemimpin yang sukses mampu mengelola organisasi atau usaha, mampu mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang dikerjakan bersama-sama, dan juga pemimpin sangat mempengaruhi semangat kerja karyawannya (Khumaini dan Wiranata, 2019).

Menurut (Syahril, 2019) Pada hakikatnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam terdiri dari (1) Teori sifat, (2) Teori perilaku, dan (3) Teori lingkungan. Dari ketiga teori kepemimpinan tersebut merupakan *grand theory* kepemimpinan. Ketiga teori tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Teori Sifat

Teori sifat dapat disebut juga sebagai teori genetik, hal ini dianggap bahwa pemimpin tersebut dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini juga menjelaskan bahwa karakter seorang pemimpin bisa dilihat dan dinilai dari sifat-sifat sejak lahir sebagai sifat lahiriah yang dia miliki.

Teori ini juga menjelaskan bahwasanya kepemimpinan diartikan dari sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Karakteristik ini mengemukakan bahwa adanya karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas dari lahiriah seseorang.

Melihat dari teori kepemimpinan ini dapat menarik asumsi dasar yang dimunculkan dimana kepemimpinan memerlukan kesinambungan sifat, ciri, atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan dari setiap situasi dan kondisi, dari keberhasilan seorang pemimpin dapat diletakkan pada kepribadian pemimpin tersebut.

b) Teori Perilaku

Teori perilaku menjelaskan apa saja yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan tugas, berkomunikasi dan dapat mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif untuk perusahaan, tidak bergantung pada sifat-sifat yang telah melekat padanya. Untuk dapat menjadi seorang pemimpin perlunya dipelajari dari apa yang telah dilakukan oleh pemimpin yang efektif dari pengalaman para pemimpin sebelumnya.

Teori perilaku ini lebih mengutarakan bahwasanya seorang pemimpin harus dipandang sebagai hubungan yang dapat menjadi perantara diantara orang-orang, bukan dari sifat-sifat atau ciri seorang individu. Maka dari itu, untuk mengukur keberhasilan seorang pemimpin sangat

ditentukan dari kemampuan seorang pemimpin tersebut dalam hubungannya dan cara berinteraksi kepada para karyawannya.

c) Teori Lingkungan

Teori lingkungan ini dianggap bahwa adanya pemimpin-pemimpin tersebut merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Dalam kajian teori lingkungan ini kepemimpinan mengikuti pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif kepada karyawan.

Dapat diambil secara garis besar dalam teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan dari seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat bergantung pada situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka akan dipakai gaya yang berbeda pula.

Menurut teori lingkungan, seorang pemimpin harus mampu mengubah model dari gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Maka dari itu, situasi dan kondisi yang berubah ini menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang dapat berubah juga. Sebab, jika seorang pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak berjalan dan tidak berhasil secara maksimal.

Adanya tingkah laku dalam gaya kepemimpinan juga dapat dipelajari dari proses dan pengalaman pemimpin tersebut, sehingga apabila seorang pemimpin menghadapi situasi yang berbeda maka akan memakai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang sedang dialami.

Menurut Sarta *et.al* (2023) teori *Path-Goal* menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja para karyawannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Teori ini lahir dari teori motivasi pengharapan (*expectancy*), dimana motivasi seorang pekerja tergantung pada pengharapannya bahwa prestasi tinggi ini merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif, serta untuk menghindari diri dari hasil-hasil negatif. Teori *Path* ini juga menjelaskan bahwa adanya tugas dari seorang pemimpin adalah untuk menyediakan informasi, dukungan juga sumber daya lainnya bagi para karyawan atau pengikutnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun tipe atau gaya kepemimpinan yaitu:

1) *Directive leadership*

Gaya kepemimpinan ini sama dengan bentuk kepemimpinan autokratis Lipit, dan Whita. Para karyawan mengetahui secara pasti apa yang diinginkan oleh pemimpin terhadap dirinya dan mendapatkan pengarahan yang diberikan. Karyawan tidak diberikan kesempatan berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat.

2) *Supportive leadership*

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan juga menunjukkan sikap memperhatikan karyawannya.

3) *Partisipative leadership*

Gaya kepemimpinan ini mengharapkan adanya saran-saran atau pendapat dari para karyawannya, tetapi ia juga menentukan dalam pengambilan keputusan.

4) *Achievement oriented leadership*

Gaya kepemimpinan ini menjelaskan bahwasanya pemimpin memberikan kepercayaan kepada para anggotanya untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi yang baik.

Berdasarkan dari kesimpulan teori ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi prestasi kerja dan fungsi dari motivasi untuk melakukan produksi dengan tingkatan tertentu. Motivasinya ditentukan kebutuhan yang akan mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan bersama.

d) **Teori Implisit**

Teori implisit ini adalah keyakinan dan asumsi tentang karakteristik dari pemimpin yang efektif. Teori implisit biasanya melibatkan stereotip dan prototipe tentang ciri, keterampilan atau perilaku yang relevan. Tujuan utamanya adalah bisa untuk membedakan para pemimpi diantara berbagai jenis pemimpin lainnya (contohnya manajer, politikus, perwira militer)

Teori ini juga dikembangkan dan dimurnikan seiring waktu sebagai hasil dari pengalaman aktual seseorang dengan para pemimpin, berkenaan dengan hal tersebut literatur tentang pemimpin yang efektif, dan pengaruh sosial budaya lainnya.

e) **Teori *Great Man***

Teori *great man* ini merupakan seorang pemimpin besar yang terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang cukup berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut

meliputi karisma, intelegensi, kebijaksanaan, dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak positif dan dampak besar bagi Sejarah manusia, karisma sendiri juga menunjukkan kepribadian seseorang yang bercirikan dari pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan cara berkomunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa.

f) Teori Informasi

Teori informasi ini didasari oleh hasil dari penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia lainnya dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang telah direncanakan dalam organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak untuk maju menuju visi dan misi yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin transformasi ini juga lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

g) Teori Neokharismatik

Teori neokharismatik adalah teori kepemimpinan yang menekankan pada simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

h) Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori ini menjelaskan bahwa para pengikut atau karyawannya membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari pemimpinnya.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah bidang strategis dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini harus dilihat sebagai perluasan dari sudut pandang tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan perluasan hal tersebut membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Gusli, 2016).

Era globalisasi ini membuka jalur persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan kompleks, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan agar lebih responsif dan terus bertahan di era ini. Hal ini juga mesti diperbaiki dengan khususnya pada sumber daya manusia, sumber daya manusia ini harus diperhatikan oleh setiap perusahaan agar senantiasa terjaga baik secara kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut (Gemarfinnoor *et al.*, 2018)

Sumber daya manusia adalah sebuah aspek yang tidak kalah penting untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai pemimpin maupun karyawan, karena itulah sumber daya manusia membuat rencana-rencana kerja serta pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Agustin *et al.*, 2019). Menurut Saraswati dan Azzuhri (2017) sumber daya manusia yang baik merupakan sebuah kunci kesuksesan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan, untuk menilai kualitas

dari sumber daya manusia ini juga dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) juga dijelaskan sebagai suatu hal yang harus dimiliki perusahaan yang merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri merupakan faktor yang dapat mengendalikan faktor lainnya. Hal ini juga ditegaskan oleh Susan (2019) bahwa faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tugas manajemen sumber daya manusia ialah untuk mengelola seefektif mungkin sebuah perusahaan tersebut agar dapat diperoleh suatu sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen sumber daya manusia juga diharapkan dapat menciptakan hubungan yang jelas antara tujuan organisasi dengan aktivitas manusia yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. (Sufardin, 2023)

Berdasarkan penjelasan dan beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan menjadi elemen penting dalam sebuah perusahaan dimana sumber daya manusia ini menjadi penggerak sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

4. Unsur - Unsur Sumber Daya Manusia

Menurut Husaini dan Utama (2021) Tenaga Kerja manusia pada dasarnya dapat dibedakan menjadi tiga bagian, antara lain sebagai berikut :

a) Pengusaha

Pengusaha merupakan orang yang melakukan investasi modal untuk memperoleh pendapatan dan profit pendapatan tersebut tidak menentu tergantung dari laba yang dicapai oleh perusahaan tersebut.

b) Karyawan

Karyawan adalah aset utama yang dimiliki oleh perusahaan, dimana tanpa adanya mereka dalam keikutsertaan sebuah perusahaan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan, karyawan juga menjadi elemen yang cukup berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai perusahaan tersebut.

c) Pemimpin

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kewenangan yang dapat mengarahkan karyawannya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Susan (2019) menjelaskan bahwa yang dapat mendukung pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan dan para bawahannya antara lain sebagai berikut :

- a) Para karyawan memiliki kebutuhan yang sama, diantaranya kebutuhan makan, hidup berkelompok, sosial, kerja sama dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja dalam lingkup perusahaan.
- b) Karyawan yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan

- c) Karyawan mampu dan mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup.

5. Kualitas Karyawan

a. Definisi Kualitas Karyawan

Kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang baik bagi organisasi atau Perusahaan (Adiawaty dan Bernhard, 2023). Disisi lain Adiawaty dan Bernhard (2023) memberikan penjelasan bahwa kualitas kerja merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan standar atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Adapun pendapat dikemukakan oleh (Pratama dan Wahyuningtyas, 2021) menyebutkan bahwa tolak ukur dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan disertai dengan prosedur yang mudah dipahami oleh karyawan yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan baik secara tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual.

Kualitas kerja atau dikenal dengan istilah *Quality of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh (Adiawaty dan Bernhard, 2023) sebagai upaya atau cara yang terstruktur dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberikan kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Ada dua hal yang dapat dievaluasi dalam menilai kinerja berdasarkan definisi di atas adalah perilaku dan kualitas kerja karyawan, yang

dimaksud dengan penilaian perilaku adalah loyalitas, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, dedikasi dan partisipasi. Sedangkan, kualitas kerja adalah suatu standar secara fisik yang dapat ditinjau atau diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dikerjakan oleh karyawan atas tugas-tugasnya.

Dalam penilaian kualitas kerja yaitu taraf atau tingkatan dari baik dan buruknya kinerja, bagaimana mutunya dalam melaksanakan tugas meliputi kecakapan, ketelitian dan hasil dari kerja tugas tersebut, dinyatakan lewat ukuran, skala atau perbandingan yang dipadukan dengan angka. Kualitas kerja yang dimaksud adalah seberapa kompeten dalam melaksanakan tugas, keselarasan dengan perintah dan apakah sasaran atau tujuan Perusahaan tersebut tercapai atau tidak. (Lidya dan Butar, 2021)

Menurut (Nasution, 2018) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- 1) *Knowledge* (Pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan pola pikir serta menguasai ilmu pengetahuan yang luas yang ada pada dirinya.
- 2) *Skill* (Keterampilan) yaitu kemampuan seseorang dan penguasaan secara teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) *Abilities* adalah kemampuan yang berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dimana hal ini mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kualitas Karyawan

Menurut (Anggiani dan Rowi, 2023) mengidentifikasi empat kondisi yang mempengaruhi kualitas kerja, yaitu:

- 1) *Security* (Keamanan), terdiri dari kesehatan, keamanan kerja dan pertumbuhannya.
- 2) *Equity* (Kesamarataan), meliputi kesamaan pendapat pada jenis pekerjaan yang serupa baik di dalam organisasi itu sendiri maupun di dalam organisasi lain, kesamarataan, kesejahteraan, kondisi kerja dan lain-lain.
- 3) Demokrasi, adanya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 4) Pengembangan individu, melalui peningkatan kemampuan, peningkatan kesamarataan, kesejahteraan dan lainnya.

c. Indikator Kualitas Karyawan

(Nasution, 2018) menjelaskan bahwa indikator kerja merupakan ukuran kuantitas dan kualitatif yang didapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran kerja atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan baik yang belum terwujud maupun yang sudah direncanakan atau terwujud yang telah dimiliki oleh seorang namun belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara kompeten.
- 2) Hasil kerja optimal, hal ini harus dimiliki oleh seorang karyawan dan karyawan harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah

satu yang dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja dari seorang karyawan.

3) Proses kerja, yaitu salah satu tahapan awal yang penting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi atau perusahaan, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, bagaimana kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, dan melakukan tindakan perbaikan.

4) Antusiasme, adalah sebuah sikap dimana seorang karyawan melakukan kepedulian terhadap kinerja yang berhubungan dengan pelaksanaan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

6. Kinerja Perusahaan

a) Pengertian Kinerja Perusahaan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Susianti dan Baskoro (2012) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya perusahaan senantiasa berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang optimal. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat personal karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja

seseorang juga bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut (Seimbring, 2020) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti adanya standar dari hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan diawal sesuai kesepakatan bersama dan memberikan kontribusi (Ponjian 2012). Jadi kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan atau tugas perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi, serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab setiap individual atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Agustin, *et al.*, 2019)

Kinerja perusahaan dapat dijadikan tolak ukur dalam mengukur keberhasilan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah pengukuran atas prestasi dan potensi perusahaan yang timbul akibat dari proses pengambilan keputusan manajemen, hal ini terjadi karena adanya hubungan efektivitas pemanfaatan modal, efisiensi dan rentabilitas dari kegiatan kinerja perusahaan. Keberhasilan yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam satu periode tertentu merupakan gambaran sehat atau tidaknya perusahaan tersebut. (Fidhayatin dan Dewi, 2012)

Sumber daya manusia yang baik adalah kunci sukses dengan tercapainya tujuan organisasi, hal ini didukung dengan asumsi (Saraswati dan Azzuhri, 2018) bahwa seorang karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik atau karya yang dihasilkan tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan menurut (Adiawaty dan Bernhard, 2023) kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta disiplin dan inisiatif. Manajemen kinerja adalah proses terstruktur yang meliputi penetapan standar kinerja, evaluasi kinerja aktual karyawan berdasarkan standar tersebut, dan memberikan umpan balik untuk mendorong peningkatan antusiasme dan peningkatan tingkat kinerja di antara karyawan (Indriani, 2013).

Penilaian kinerja pada dasarnya mencakup proses perusahaan yang dimulai dengan penetapan tujuan dan berpuncak pada evaluasi. Proses ini, sebagaimana digunakan oleh Rahmi (2014) terdiri dari lima kegiatan utama, yaitu:

1. Tetapkan tanggung jawab dan tugas yang diharapkan dapat diselesaikan oleh karyawan, dengan rumusan ini disepakati bersama oleh pimpinan, langkah – langkah yang terlibat dalam formasi ini mencakup kegiatan yang bertujuan untuk menentukan bidang atau aspek yang memerlukan hasil kinerja tinggi.
2. Karyawan berkolaborasi untuk menetapkan target pencapaian kinerja dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup penetapan standar kinerja dan menyelaraskannya dengan tolok ukur mencapai target tugas yang ditetapkan.

3. Melakukan monitoring, koreksi, dan memberikan kesempatan serta bantuan yang diperlukan oleh karyawan.
4. Melakukan penilaian kinerja pada karyawan tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai (*actual*) dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dalam langkah awal. Penilaian disini juga mencakup bagaimana karyawan mengidentifikasi bidang-bidang kegiatan yang ada.
5. Memberikan umpan balik kepada karyawan yang dinilai cukup dari penilaian yang telah dilakukan oleh pimpinan. Dalam proses penilaian umpan balik ini, yayasan dan karyawan membicarakan cara – cara memperbaiki kelemahan yang telah diketahui dengan tujuan peningkatan kinerja pada tugas berikutnya.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Stabilitas kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti sikap dan perilaku serta tindakan rekan kerja, pimpinan kerja dan fasilitas kerja.

Menurut (Agustin 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya bisa dicapai, kita bisa mengatakan bahwa kegiatan tersebut berjalan efektif namun apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil

yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif namun tidak efisien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah sifat yang lahir dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan perintah tersebut dan mengatakan apa yang boleh dan tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin ialah taat kepada peraturan hukum yang berlaku, jadi karyawan disiplin mengerjakan tugas dan kegiatan dalam perjanjian kerja dan menghormatinya dalam melaksanakan tugas tersebut.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah hal yang berkaitan dengan pola pikir dan kreativitas inovasi dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Perusahaan harus memantau kinerjanya sehubungan dengan kegiatan untuk memastikan bahwa karyawan memberikan hasil dengan kualitas yang diinginkan dalam jangka waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan penilaian kinerja karyawan yang kompeten agar selaras dengan standarnya perusahaan.

Sedangkan menurut (Gibson,2011) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Dalam hubungannya dengan kinerja maka setiap orang dapat menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuannya tentang hal yang mereka sedang tangani lebih dari pada orang lain di bidang yang sama.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam lingkup kerja yang sangat berpengaruh oleh karyawan. Perusahaan juga penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil keputusan untuk mengembangkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan dengan langkah yang disertakan karyawan ke pelatihan tertentu. Faktor lingkungan yang sehat juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya bagaimana kondisi fisik bekerja dalam organisasi.

3) Faktor Organisasional

Faktor organisasional adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan yang terstruktur. Organisasional yang dimaksud adalah memberikan kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran tersebut selain itu juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung juga mempengaruhi kinerja setiap orang.

Menurut Indriani (2013) kinerja perusahaan memerlukan fokus pada peningkatan kualitas kinerja. Organisasi harus memprioritaskan faktor – faktor seperti kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai untuk meningkatkan

kinerja secara keseluruhan. Selain itu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan interpersonal, pola pikir sukses, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kreativitas, kemahiran komunikasi, inisiatif, dan kemahiran dalam perencanaan dan pengorganisasian tugas faktor – faktor ini memainkan peran integral dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Faktor-faktor tersebut memang tidaklah langsung bersentuhan dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan, namun faktor ini juga memiliki bobot pengaruh yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Manfaat Kinerja Perusahaan

Pada dasarnya orang-orang yang terjun dalam manajemen sumber daya manusia sepakat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekinerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini juga penting bagi Perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang bagaimana hasil dari kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. (Fahroby,2020)

Sedangkan menurut (Sembiring, 2020) manfaat kinerja karyawan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah hasil pekerjaan tersebut.
- 2) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab akan nada umpan balik untuk karyawan yang berinovasi dan berprestasi
- 3) Menghargai setiap kontribusi yang dilakukan.

- 4) Membuat komunikasi dua arah antara pihak pimpinan dengan karyawan.

Manfaat kinerja karyawan ini juga menjadikan motivasi untuk para karyawan dalam menjalankan tugas dan berinovasi, dengan adanya manfaat kinerja karyawan juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif, hal ini berkesinambungan dalam pencapaian kualitas pekerjaan. Umpan timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan menjadi indikator utama dalam bermanfaatnya kinerja karyawan yang diterapkan dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin di Perusahaan tersebut.

d) Tujuan Kinerja Perusahaan

Mekanisme yang terjadi dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari bagaimana visi misi yang disepakati, tujuan kinerja karyawan ini untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik dengan standarisasi yang telah ditentukan. Tujuan kinerja karyawan ini dilaksanakan untuk mengevaluasi penilaian karyawan atas dua tujuan pokok, yaitu :

1) Evaluasi

Pemimpin menganalisa kinerja dari pengalaman seorang karyawan melalui penilaian deskriptif guna memperhitungkan kinerja sehingga melalui informasi tersebut bermanfaat dalam pengambilan keputusan promosi kerja, demosi, terminasi serta kompensasi.

2) Pengembangan

Pemimpin mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di waktu yang akan datang, selain itu juga tujuan pokok dari tujuan karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid

berkenaan dengan perilaku dan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan.

e) Indikator Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan memengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, indikator kinerja adalah sesuatu hal yang dapat ditakar sebagai dasar untuk menilai atau mengukur Tingkat kinerja sangat penting untuk menentukan apakah baik Perusahaan maupun individu mengalami kemajuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Indriani (2013) indikator Perusahaan antara lain :

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi standar.
2. Mutu pekerjaan meliputi ketelitian, kerapian, dan keselarasan dengan hasil yang diinginkan, serta mempertimbangkan kualitas pekerjaan.
3. Efisiensi waktu berarti menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang ditentukan.
4. Keterampilan kolaboratif melibatkan membina hubungan dengan rekan kerja sambil mengelola tanggung jawab pekerjaan.

Sesuai definisi yang diuraikan, kinerja perusahaan dihasilkan dari perpaduan elemen – elemen penting, termasuk kemampuan dan minat individu, pemahaman dan penerimaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang didelegasikan, serta tingkat motivasi. Kinerja perusahaan yang bersangkutan biasanya meningkat seiring tingginya tingkat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerjanya.

Berdasarkan kriteria penilaian perusahaan, mekanisme kriteria penilaian juga dapat digunakan dengan *Key Performance Indicator* dimana metode ini dapat mengetahui kinerja perusahaan secara keseluruhan dari perspektif proses bisnis internal dalam perusahaan serta pertumbuhan dan pembelajaran baik yang dapat diakumulasi sebagai bentuk pencapaian perusahaan. PT. PLN (Persero) Unit Layanan dan Gardu Induk Jeneponto ini juga dalam melakukan kriteria penilaian dan mekanisme pencapaian target menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai penjelasan dan tolak ukur hasil dari kinerja perusahaan.

1) Konsep Dasar *Key Performance Indicator*

Key Performance Indicator merupakan sebuah pernyataan tentang situasi posisi atau jabatan yang terukur, KPI ini juga merupakan indikator yang memberikan informasi bagi perusahaan sejauh mana telah berhasil mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan (Syafuruddin, *et al.* 2017). Sebelum membuat KPI yang jelas dan terstruktur perusahaan harus melakukan beberapa persiapan penilaian seperti menetapkan ukuran kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan meninjau setiap kondisi yang terjadi dan juga mampu melakukan perubahan yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka pendek hingga jangka panjang. KPI menjelaskan mengenai apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dan metode – metode apa saja yang harus dilakukan agar dapat merealisasikan tujuan yang ingin dicapai dengan visi misi yang disepakati dalam perusahaan tersebut (Haholongan *et al.*, 2022)

B. Tinjauan Empiris

Telah banyak dilakukan penelitian terdahulu terkait dengan topik ini, beberapa peneliti membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang menjadi salah satu tolak ukur penting dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, dalam penelitian ini juga memiliki fenomena-fenomena yang menjadi landasan yang kiranya dapat menjadi topik menarik untuk diteliti oleh para peneliti terdahulu. Banyaknya faktor yang mempengaruhi sebuah kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan ini menggerakkan para peneliti mengangkat judul ini menjadi penelitian mereka untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dari perusahaan tersebut. Seperti yang peneliti sedang teliti pada penulisan ini dengan fenomena-fenomena yang menggerakkan peneliti untuk mencoba meneliti dan melihat apakah gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto dilihat dari indikator-indikator yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Secara ringkasan penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris

No.	Nama (Tahun)	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hema Fourtulena Br Sembiring, (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, menggunakan uji hipotesis, analisis deskriptif, dan analisis regresi linear berganda	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan dan

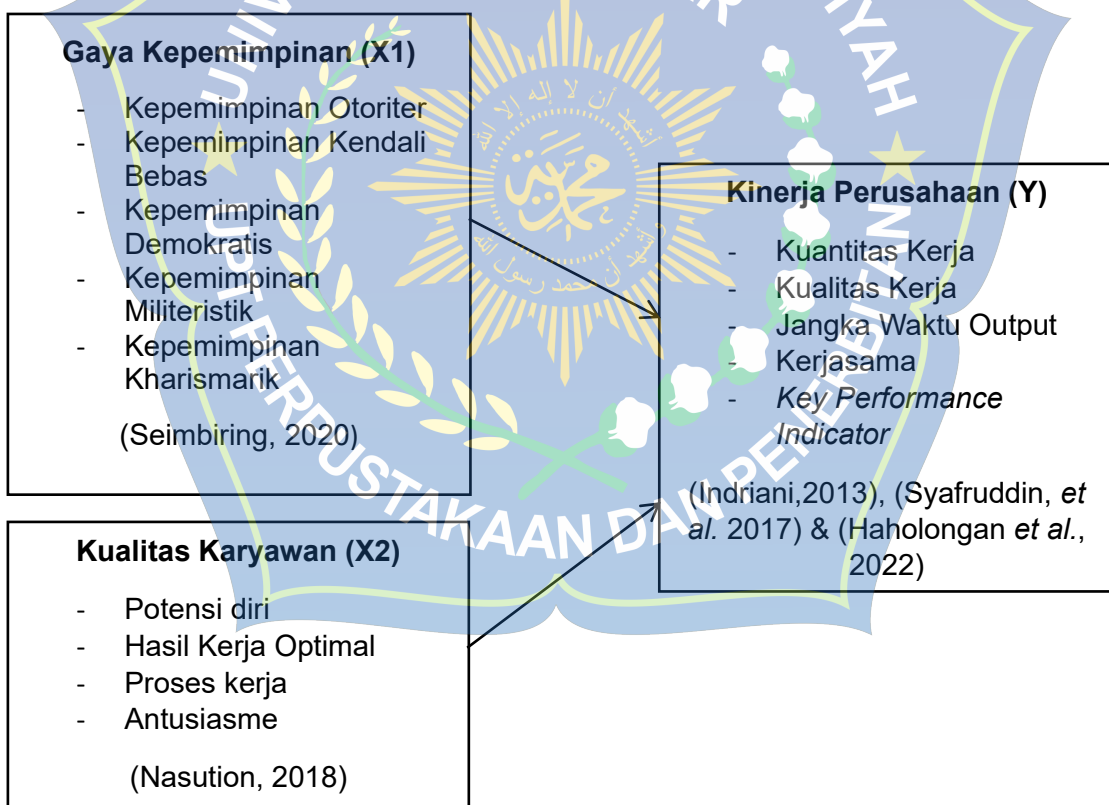
				disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Sufardin (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai pada PT. PLN Persero ULTG Jeneponto	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan teknik penyampelan jenuh.	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Ahmad Fahroby (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rusindo Expertiza Inspeckciya Pekanbaru	Metode yang dilakukan adalah kuantitatif, dengan analisis data menggunakan wawancara dan kuisioner	Kinerja karyawan PT. Rusindo Expertiza Inspeckciya Pekanbaru dipengaruhi oleh variable gaya kepemimpinan sebesar 59.6% dan sisanya 40.4% dipengaruhi oleh faktor lain.
4.	Indra K, Rismalasari, Muhammad Ikbal, Haedar (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan metode observasi	Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.
5.	Zulham Efendi Hasyim (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kasual, pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data secara primer dengan penyebaran kuesioner pada karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)

				Unit Induk Pembangun pembangkit Sumatera.
6.	Lovemore Chikazhe (2023)	Procurment Practices, Leadership Style and Employee-Perceived Service Quality Towards The Perceived Public Health Sector Performance in Zimbabwe.	Metode yang digunakan adalah model persamaan Struktural (SEM) dalam AMOS Versi 25 untuk menguji hipotesis penelitian, dan menyebarkan kuisioner	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa praktik pengadaan sebagaimana mediasi pengaruh gaya keoemimpinan terhadap kualitas layanan yang dirasakan, dan penelitian ini juga menemukan bahwa jkaryawan yang merasakan kualitas layanan sebagian memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sektor kesehatan publik.
7.	Rutinaias Haholongan, Sri Handoko Sakti, Apriy Diana, Mochamad Yusuf (2022)	Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga	Analisis uji prasyarat meliputi uji normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa key performance indicators terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
8.	Sulima Dwi Anggraini, Muhammad Muchlas Rowi (2023)	Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Paramindo Sejahtera	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan kolerasional. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara membagikan angket (Kuesioner)	Hasil penilitian ini adalah kualitas kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 15.5& dapat dijelaskan olhe faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.
9.	Siti Lam'ah Nasution (2020)	Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Pengumpulan data dalam penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahawa

		Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa	dialkukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif dengan menyebar kuesioner.	kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa. Pada Pengujian secara simultan diketahui kualitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT> Asam Jawa.
10.	Fitriani, Sri Sian, Linda Lerebulan (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku dan Papua	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis regresi berganda.	Hasil dari penelitian ini adalah melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan kinerja pegawai merupakan yang tinggi yaitu 90.7% dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini dilihat dari perpaduan antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk membentuk hipotesis. Dengan pemikiran tersebut mengungkapkan variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan bahwasanya variabel yang digunakan adalah (Y) sebagai variabel dependen yang menjadi masalah utama yaitu Kinerja Perusahaan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto, dan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kualitas Karyawan (X2) sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Kedua variabel tersebut memiliki korelasi dalam menjawab masalah pada variabel (Y) apakah kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan. Menjelaskan korelasi tersebut maka menghasilkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan dari tujuan penelitian dengan tinjauan Pustaka dan kerangka pikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis praduga dari penelitian sebagai berikut:

- 1) H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto
- 2) H2: Diduga kualitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan dengan cara mencari informasi berkaitan dengan gejala yang ada, dijelaskan dengan jelas tujuan yang akan diraih, merencanakan bagaimana melakukan pendekatannya, dan mengumpulkan berbagai macam data sebagai bahan untuk membuat laporan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna. Penelitian yang menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kualitas karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto yang terletak di kelurahan Kalumpang Loe, kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto. Penelitian dilakukan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto ini dikarenakan penulis merupakan salah satu pegawai di perusahaan tersebut, dengan melihat secara langsung fenomena yang terjadi setiap harinya dimana kurang efektifnya kinerja perusahaan yang mengakibatkan tidak signifikannya peningkatan KPI setiap bulan di tahun 2023. Waktu penelitian akan dimulai bulan Juli – Agustus 2024.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional merupakan definisi yang dapat dicetus oleh peneliti tentang istilah-istilah yang terjadi pada peneliti dengan tujuan menyamakan persepsi antara peneliti satu dengan peneliti lainnya (Pasaribu, dkk.2022). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dimana *variabel independent* (X_1) yaitu Gaya Kepemimpinan, (X_2) Kualitas Karyawan dan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah suatu ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya, ketepatan penggunaan gaya kepemimpinan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidaklah sama dalam menerapkannya, maka dari itu ada gaya kepemimpinan yang menghasilkan kinerja dan kualitas yang baik dan ada pula sebaliknya.

Adapun gaya kepemimpinan demokratis dicirikan sebagai berikut :

- a. Pemimpin menyambut masukan, saran, dan pendapat dari karyawan.
- b. Mereka secara konsisten berupaya menyelaraskan kepentingan dan tujuan perusahaan.
- c. Pegawai mempunyai kebebasan untuk berkolaborasi dengan individu pilihannya, dengan pembagian tugas diputuskan secara kolektif oleh kelompok, dengan menggunakan kerja yang harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan

- d. Pemimpin memberikan otonomi kepada pegawai untuk belajar dari kesalahan dan mendorong perbaikan tanpa adanya tindakan hukuman atas kesalahan yang dilakukan bawahan.

Sedangkan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Menanggap perusahaan milik pribadi
- b) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan Perusahaan
- c) Menganggap karyawan sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

2) Kualitas Karyawan (X_2)

Kualitas karyawan merupakan angka kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen seseorang mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen akan kelebihan yang dimiliki produk tersebut.

Kualitas kinerja dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan yang baik. Adapun kualitas kerja karyawan mengacau pada pengetahuan, *skill*, dan kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Kualitas karyawan yang menjadi variabel independen ini menjadi hal yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja sebuah Perusahaan.

3) Kinerja Perusahaan (Y)

Kinerja perusahaan merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, selain itu juga kinerja karyawan sering kali dijadikan acuan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen menjelaskan bahwa akan menjadi sebuah masalah jika kualitas karyawan dan gaya kepemimpinan tidak efektif.

Dalam mengukur pernyataan dari responden dapat diukur dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 3. 1 Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : (Syam 2020)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dengan pengertian tersebut maka populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan yang dipekerjakan oleh PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto dengan jumlah 114 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013) Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi konsumen. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*. Peneliti memperkirakan bahwa setiap sampel dalam populasi berkedudukan sama dari segi yang diteliti. Dari populasi secara keseluruhan adalah 114 karyawan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto, maka peneliti menetapkan 53 karyawan sebagai responden. Pencarian sampel ini ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{114}{1 + 114 \cdot (0,01)^2}$$

$$n = 53$$

n = sampel;

N = populasi;

e = *standard error* (10%)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik observasi melibatkan peneliti mengamati langsung tempat penelitian dan mencatat pengamatan secara tidak langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi untuk mengumpulkan data mengenai kualitas kinerja pegawai yang bertujuan memenuhi tujuan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan yang bertujuan dan melibatkan dua pihak pewawancara, yang mengajukan pertanyaan, dan orang yang diwawancarai yang merespons dan menguraikan pertanyaan – pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan metode wawancara terbimbing yang bercirikan pendekatan terstruktur namun fleksibel. Peneliti menggunakan pedoman yang menguraikan topik yang akan dibahas, memungkinkan eksplorasi pertanyaan lebih dalam selama proses wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan sebagai Teknik pengumpulan data yang melibatkan pemanfaatan dokumen, yang dapat mencakup bahan tekstual atau gambaran yang relevan dengan penelitian. Dokumen -dokumen ini berisi data yang diperlukan untuk penelitian ini.

4. Kuesioner

Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dibagikan langsung kepada responden untuk diisi dan dikembangkan, atau dapat dijawab di

bawah pengawasan peneliti menggunakan data kuesioner untuk mengumpulkan informasi komprehensif untuk penelitian.

F. Teknik Analisis data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas berfungsi sebagai ukuran yang mencerminkan sejauh mana keakuratan dan kelayakan suatu instrumen. Instrumen yang memiliki validitas tinggi menunjukkan keefektifannya, sedangkan instrumen yang validitasnya rendah berarti akuntansinya berkurang. Selain itu, validitas mewakili tingkat kepercayaan antara data observasi mengenai subjek penelitian dengan kesimpulan yang diambil peneliti. Dalam penelitian ini, validitasnya dinilai dengan menggunakan metode korelasi produk momen yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Nilai Validitas

X : Jumlah skor item pertanyaan

Y : Jumlah skor total pertanyaan

n : Jumlah sampel yang akan diuji

kriteria putusan :

Validitas R hitung > R tabel maka valid sah

Validitas R hitung < R tabel maka tidak valid tidak sah

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas item secara keseluruhan perlu dilakukan penyesuaian koefisien korelasi yang diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha (cronbach's alpha)* yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} : nilai reliabilitas

k : jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varian butir – butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$: varian total

Setelah diperoleh nilai koefisien *alpha (cronbach's alpha)* dibandingkan dengan nilai kritis dari nilai r tabel korelasi. Apabila nilai *alpha* lebih rendah dari nilai kritis nilai r tabel korelasi, maka item tersebut dianggap tidak reliabel. Sebaliknya jika nilai korelasi *product moment* yang dihitung melebihi nilai r kritis tabel korelasi, maka item tersebut dianggap reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan, meringkas, dan menjelaskan karakteristik data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian tanpa menarik kesimpulan lebih lanjut atau membuat inferensi statistik. Analisis ini berfokus pada penyajian data secara sederhana melalui berbagai ukuran statistik dasar, seperti rata-rata, distribusi frekuensi, dan ukuran variabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan pengujian hipotesis berdasarkan model analitik tetap kuat dan menghindari potensi salah tafsir, pengajuan asumsi klasik harus dilakukan :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel perancu atau residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Tujuannya adalah untuk mengetahui pola sebaran data dalam variabel – variabel yang hendak diteliti. Pengujian ini sebaliknya dilakukan sebelum pengolahan data menggunakan model penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah terdapat ketimpangan variabel dan residu antara observasi dalam model regresi berganda. Homoskedastisitas menunjukkan bahwa varian dan residu tetap konstan di seluruh pengamatan sedangkan heteroskedastisitas menunjukkan adanya variasi diantara keduanya. Model regresi yang diinginkan menunjukkan homoskedastisitas, yang menunjukkan konsistensi dalam variabel dan residu di seluruh observasi.

Ada tidaknya heteroskedastitas dapat diketahui dengan memeriksa grafik nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan Residunya (SRESID) dalam grafik ini, sumber Y mewakili nilai prediksi sedangkan sumber X mewakili residu (selisih antara Y yang diprediksi dan Y sebenarnya) dengan mengamati apakah

muncul pola yang berbeda pada *scatter plot* ini, kita dapat mengetahui adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji statistik yang digunakan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi bersifat linear. Uji ini penting karena regresi linear mengasumsikan bahwa hubungan antar variabel berbentuk garis lurus. Jika hubungan antar variabel tidak linear, model regresi tidak akan memberikan hasil yang akurat.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik uji data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian adalah melalui Uji regresi, uji regresi berganda ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), Kualitas Karyawan (X_2), terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Bentuk regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kualitas karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = error

Dalam regresi linear berganda, dilakukan berbagai uji untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan valid dan dapat diandalkan. Berikut adalah komponen dan uji utama dalam analisis regresi linear berganda:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R), sering disebut sebagai *goodness of fit*, memiliki arti penting dalam analisis regresi. R^2 menandakan kemampuan variabel terikat untuk dijelaskan oleh variabel bebas. Hal ini menunjukkan sejauh apa dapat menjelaskan variasi yang diamati pada variabel terikat. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan proporsi yang lebih besar dari total variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (T)

Uji t menilai signifikansi setiap koefisien regresi berganda terhadap variabel terikat dengan tetap menjadi variabel bebas lainnya tetap konstan. Proses pengujiannya melibatkan penyusunan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), biasanya menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan nilai signifikansi (sig) α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
2. Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

2) Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengukur sebesar besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Pada uji Dilakukan pengujian koefisien regresi yang bertujuan menguji pengaruh simultan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kualitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) (Gusli, 2016).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. PLN (Persero)

Sejarah PT. PLN (Persero) bermula pada 27 Oktober 1945 dimana Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas, yang berada di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga untuk mengelola pembangkit listrik yang dimiliki saat itu dengan kapasitas total 157,5 MW. Perusahaan berkembang melewati beberapa fase perubahan bentuk hingga pada tahun 1994, sesuai PP No. 23/1994 menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara atau disingkat PT PLN (Persero) berdasarkan akta 169 tanggal 30 Juli 1994 dari Sutjipto, Notaris. Sepanjang 75 tahun perjalanan, PT PLN (Persero) telah berhasil menjadi salah satu perusahaan dengan aset terbesar di Indonesia sebesar Rp 1.589 Triliun (LK PT PLN (Persero) 2020 *Audited*).

PLN memiliki visi untuk menjadi Perusahaan Listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi. Dalam mewujudkan visi tersebut, PLN mengemban misi untuk menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. PLN juga bertekad untuk menjadikan tenaga listrik sebagai media meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Dalam kesehariannya PLN selalu berupaya menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

2. Visi, Misi, dan Motto PT. PLN (Persero)

a) Visi :

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan pelanggan untuk solusi energi.

b) Misi :

Sesuai dengan Anggaran Dasar PT. PLN (Persero) maka ditetapkan Misi Perusahaan sebagai berikut :

- 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;
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c) Motto :

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

3. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto

PT. PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto adalah salah satu unit dari PLN (Perusahaan Listrik Negara) yang terletak di Jeneponto, Sulawesi Selatan, Indonesia. Unit ini membawahi 5 Gardu Induk yang tersebar di beberapa Kabupaten yaitu Gardu Induk Tallasa, Gardu Induk Jeneponto, Gardu Induk Punagaya, Gardu Induk Bantaeng

New-Switching-Smelter, dan Gardu Induk Bulukumba. Pembentukan ULTG Jeneponto adalah salah satu unit layanan yang didirikan untuk meningkatkan pelayanan dan distribusi listrik di wilayah Jeneponto dan sekitarnya. Unit ini bertanggung jawab untuk mengelola dan memelihara jaringan listrik, serta menangani layanan pelanggan dan permasalahan teknis di area tersebut.

Dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dan peningkatan permintaan energi, ULTG Jeneponto terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasionalnya. Ini termasuk penerapan teknologi terbaru dalam pemantauan dan pengelolaan sistem kelistrikan.



B. Penyajian Data (Hasil Responden)

1. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden bertujuan guna mengetahui karakteristik keberadaan karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto, dimana karakteristik ini diperlukan untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuisioner yang disebarakan sebanyak 53 orang dan dikembalikan sebanyak 53 rangkap. Pada gambaran responden yang diperoleh tentang karakteristik responden bertujuan untuk mengenal ciri-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan penulis menganalisis, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Presentasi
1	Usia		
	a. 20 – 25 Tahun	11	20.8%
	b. 25 – 30 Tahun	15	28.3%
	c. 30 – 35 Tahun	17	32.1%
	d. 35 – 40 Tahun	5	9.4%
	e. 40 – 45 Tahun	4	7.5%
	f. 45 – 50 Tahun	1	1.9%
	Total	53	100%
2	Jenis Kelamin		
	a. Perempuan	4	7.5%
	b. Laki - laki	49	92.5%
	Total	53	100%

3	Status Perkawinan		
	a. Belum Kawin	17	32.1%
	b. Kawin	36	67.9%
	Total	53	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA/Sederajat	36	67.9%
	b. Diploma	6	11.3 %
	c. S-1	11	20.8%
	d. S-2	0	0 %
	Total	53	100%

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data karakteristik responden. Berdasarkan usia dari 53 orang dengan jumlah responden berusia 20-25 tahun sebanyak 11 orang atau 20.8%, yang berusia 25-30 tahun sebanyak 15 orang atau 28.3%, yang berusia 30-35 tahun sebanyak 17 orang atau 32.1%, yang berusia 35-40 tahun sebanyak 5 orang atau 9.4%, yang berusia 40-45 tahun sebanyak 4 orang atau 7.5% dan yang berusia 45-50 tahun sebanyak 1 orang atau 1.9%. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia 30-35 tahun yaitu 32.1%, sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 45-50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1.9%.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 49 orang atau setara dengan persentase 92.5%, sedangkan perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7.5%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dimana responden yang belum

kawin sebanyak 17 orang atau 32.1%, dan responden yang sudah kawin sebanyak 36 orang atau 67.9%. Hal ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki yang lebih dominan dan dengan status perkawinan sudah menikah/kawin.

Berdasarkan karakteristik responden dilihat dari pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 36 orang atau 67.9%, Diploma sebanyak 6 orang atau 11.3%, S-1 sebanyak 11 orang atau 20.8%, dan S-2 sebanyak 0 orang atau 0%. Berdasarkan karakteristik dalam penelitian ini pendidikan SMA/Sederajat mendominasi sebanyak 36 orang atau 67.9%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 53 responden melalui pembagian kuesioner, untuk mendapatkan dominan jawaban responden terhadap jawaban responden dengan jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran berikut:

a. Variabel Gaya Kepimpinan

Tabel 4. 2 Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin kami memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim melalui visi dan semangatnya.	-	1.9%	7.5%	56.6%	34%
2.	Pemimpin di tempat kerja saya mampu membangun hubungan yang kuat dan penuh kepercayaan dengan karyawan berkat karisma pribadi mereka	-	-	3.8%	49.1%	47.2%

3.	Pemimpin mempercayai karyawan untuk mengambil keputusan penting tanpa perlu persetujuan langsung	-	-	5.7%	52.8%	41.5%
4.	Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada karyawan dalam menentukan cara mereka menyelesaikan tugas.	1.9%	-	9.4%	39.6%	50.9%
5.	Pemimpin kami menetapkan aturan dan prosedur yang jelas untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami ekspektasi mereka	-	-	22.6%	49.1%	28.3%
6.	Pemimpin sering memberikan arahan yang tegas dan spesifik, yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan tepat.	-	3.8%	9.4%	54.7%	32.1%
7.	Pemimpin kami menerapkan hierarki yang ketat dan mengharapkan kepatuhan yang tinggi dari semua anggota tim.	1.9%	11.3%	20.8%	45.3%	20.8%
8.	Pimpinan saya memberikan perintah dan instruksi sering diberikan dengan cara yang tegas dan tanpa toleransi terhadap pelanggaran.	1.9%	-	13.2%	52.8%	32.1%
9.	Pimpinan saya senantiasa melakukan diskusi dan musyawarah dengan karyawan dalam mengambil keputusan	-	-	5.7%	35.8%	58.5%

10.	Pemimpin menghargai partisipasi aktif karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas	-	-	9.4%	39.6%	50.9%
11.	Pemimpin kami menghargai dan mempertimbangkan ide-ide serta saran dari karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas	1.9%	-	5.7%	35.8%	56.6%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan pengumpulan data pada tabel 4.2 yang dilakukan oleh peneliti untuk menilai indikator gaya kepemimpinan yang digunakan perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto, melihat indikator yang menjadi acuan pembuatan kuesioner ini menjawab bahwasanya hasil dari penilaian responden gaya kepemimpinan yang digunakan pada perusahaan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

b. Variabel Kualitas Karyawan

Tabel 4. 3 Variabel Kualitas Karyawan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan memiliki <i>skill</i> yang sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	-	1.9%	15.1%	49.1%	34%
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan	1.9%	-	3.8%	62.3%	32.1%
3.	Karyawan mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	-	-	5.7%	47.2%	47.2%
4.	Karyawan secara konsisten menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu	-	-	9.43%	58.5%	32.1%
5.	Karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu	3.8%	1.9%	15.1%	37.7%	41.5%
6.	Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan di jam kerja	1.9%	-	7.5%	50.9%	39.6%
7.	Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan	-	-	1.9%	52.8%	45.3%
8.	Karyawan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya walaupun tidak ada pimpinan yang mengawasinya	1.9%	3.8%	11.3%	47.2%	35.8%

9.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan orang lain	-	-	1.9%	58.5%	39.6%
10.	Karyawan tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawab di akhir waktu	20.8%	39.6%	11.3%	20.8%	7.5%
11.	Karyawan mampu menyelesaikan masalah tanpa harus dibantu	3.8%	5.7%	41.5%	39.6%	9.4%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil penilaian responden pada tabel 4.3 dimana pada variabel ini peneliti meninjau dari efektivitas karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, indikator pada kualitas karyawan ini juga menjadi salah satu peran penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penilaian dari responden menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja dan manajer sehingga berkesinambungan terhadap hasil kinerja perusahaan.

c. Kinerja Perusahaan

Tabel 4. 4 Variabel Kinerja Perusahaan

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar perusahaan	-	-	5.7%	67.9%	26.4%
2.	Perusahaan membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan perusahaan	1.9%	3.8%	15.1%	54.7%	24.5%
3.	Perusahaan mencapai KPI dengan hasil yang diharapkan perusahaan	1.9%	1.9%	22.6%	52.8%	20.8%
4.	Perusahaan mengadakan evaluasi hasil kinerja	1.9%	-	13.2%	58.5%	26.4%
5.	Perusahaan mengacu pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	-	1.9%	22.6%	62.3%	13.2%
6.	Perusahaan menyediakan wadah dalam membangun keterampilan karyawan	-	-	15.1%	60.4%	24.5%
7.	Perusahaan melibatkan hubungan dengan rekan kerja untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan	-	-	9.4%	64.2%	26.4%
8.	Perusahaan menghasilkan KPI yang meningkat tiap tahun	-	-	28.3%	58.5%	13.2%
9.	Perusahaan sudah menjalankan SOP kepada karyawan	-	1.9%	7.5%	56.6%	34%

10.	Tingkat kualitas penilaian kinerja perusahaan efektif	1.9%	1.19%	15.1%	58.5%	22.6%
11.	Kinerja Perusahaan berkesinambungan dengan gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan	-	-	18.9%	54.7%	26.4%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 menjelaskan tentang penilaian responden mengenai strategi perusahaan dalam mencapai target kinerja, pada indikator kinerja perusahaan tentunya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan seorang manajer dan kualitas karyawan yang menjadi pendorong guna mencapai tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian responden yang dilakukan pada karyawan mengenai kinerja perusahaan cenderung efektif dalam meningkatkan hasil kinerja perusahaan.

3. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keadilan atau keabsahan jawaban responden dalam kuesioner dimana dalam pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan item-item pernyataan dengan total skor. Menurut (Indriani, 2013) dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan yang berarti dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0.2706. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel, dalam hubungannya dengan penjelasan tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang diteliti dalam pengujian hipotesis. Maka dari itu berikut disajikan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)			
No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,615	0,2706	Valid
X1.2	0,680	0,2706	Valid
X1.3	0,694	0,2706	Valid
X1.4	0,657	0,2706	Valid
X1.5	0,678	0,2706	Valid
X1.6	0,683	0,2706	Valid
X1.7	0,673	0,2706	Valid
X1.8	0,742	0,2706	Valid
X1.9	0,731	0,2706	Valid
X1.10	0,652	0,2706	Valid
X1.11	0,726	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Keterangan:

- a. Bila $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$ maka pernyataan dikatakan Valid
- b. Bila $R \text{ Hitung} < R \text{ Tabel}$ maka pernyataan dikatakan Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.5 yaitu hasil uji validitas untuk variabel X1 memiliki 11 item pernyataan dengan r tabel didapatkan nilai dari sampel (n) = 53 Sebesar 0.2706 sehingga merujuk pada hasil uji validitas menghasilkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai R hitung $>$ R tabel sehingga disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini di dapat dikatakan valid.

Selanjutnya akan disajikan hasil uji validitas untuk variabel kualitas karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kualitas Karyawan (X2)

KUALITAS KARYAWAN (X2)			
No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,55	0,2706	Valid
X2.2	0,658	0,2706	Valid
X2.3	0,578	0,2706	Valid
X2.4	0,429	0,2706	Valid
X2.5	0,575	0,2706	Valid
X2.6	0,674	0,2706	Valid
X2.7	0,521	0,2706	Valid
X2.8	0,448	0,2706	Valid
X2.9	0,658	0,2706	Valid
X2.10	0,524	0,2706	Valid
X2.11	0,375	0,2706	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Keterangan:

- Bila $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$ maka pernyataan dikatakan Valid
- Bila $R \text{ Hitung} < R \text{ Tabel}$ maka pernyataan dikatakan Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.6 yaitu hasil uji validitas kualitas karyawan yang memiliki 11 item pertanyaan memiliki korelasi antara 0.55 – 0.674 dan masing-masing berkorelasi signifikan sebab $R \text{ hitung} > R \text{ Tabel}$ pernyataan dinyatakan dapat dikategorikan valid.

Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel kinerja perusahaan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan (Y)

KINERJA PERUSAHAAN (Y)			
No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,752	0,2706	Valid
Y1.2	0,688	0,2706	Valid
Y1.3	0,683	0,2706	Valid
Y1.4	0,621	0,2706	Valid
Y1.5	0,639	0,2706	Valid
Y1.6	0,688	0,2706	Valid
Y1.7	0,581	0,2706	Valid
Y1.8	0,531	0,2706	Valid
Y1.9	0,624	0,2706	Valid
Y1.10	0,697	0,2706	Valid
Y1.11	0,626	0,2706	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Keterangan:

- Bila $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$ maka pernyataan dikatakan Valid
- Bila $R \text{ Hitung} < R \text{ Tabel}$ maka pernyataan dikatakan Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 untuk variabel yang memiliki 11 item pertanyaan memiliki korelasi 0.531 – 0.752 sedangkan batas minimal nilai korelasi adalah 0.2706, maka dari itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan $R \text{ hitung} > R \text{ Tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dilihat dari alat ukur apakah dapat digunakan dan diandalkan serta konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut (Pasaribu dkk. 2022) reliabilitas item diuji dengan melihat koefisien *alpha* dengan melakukan *reliability analysis* jika *alpha* > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi sementara jika nilai *alpha* < 0.80 mengsuggestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Oleh karena itu penulis akan menyajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i> Cronbach	R Tabel	Keterangan
X1	0,881	0,60	Reliabel
X2	0,730	0,60	Reliabel
Y	0,858	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Keterangan:

- Bila Nilai *Alpha* Cronbach > 0,60 maka pernyataan dikatakan Reliabel
- Bila Nilai *Alpha* Cronbach < 0,60 maka pernyataan dikatakan Inreliabel

Data dari tabel 4.8 yaitu hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 33 Item Pertanyaan memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60, jadi dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel* (dapat diandalkan) sehingga pada masing-masing item variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
Hasil Uji	Jumlah Sampel (N)	Nilai Minimum	Nilai Maksimum (Maximum)	Rata - Rata (Mean)	Standar Deviasi
Gaya Kepemimpinan	53	37,00	55,00	46,7547	5,37052
Kualitas Karyawan	53	36,00	55,00	44,3208	4,57743
Kinerja Perusahaan	53	33,00	55,00	44,3962	4,93551
Valid N (listwise)	53				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 37 sedangkan nilai maksimum sebesar 55 dan nilai rata-rata dari Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 46,7547. Standar Deviasi data Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 5,37052.
- Variabel Kualitas Karyawan (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 36 sedangkan nilai maksimum sebesar 55 dan nilai rata-rata dari Kualitas Karyawan (X2) sebesar 44,3208. Standar Deviasi data Kualitas Karyawan (X2) adalah 4,57743.
- Variabel Kinerja Perusahaan (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 33 sedangkan nilai maksimum sebesar 55 dan nilai rata-rata dari Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 44,3962. Standar Deviasi data Kinerja Perusahaan (Y) adalah 4,93551.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah variabel terdistribusi normal atau terdistribusi tidak normal. Jika terdistribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis dapat menggunakan statistik parametrik, seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas (Cara 1)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,111	53	0,107	0,947	53	0,020
Kualitas Karyawan (X2)	0,132	53	0,022	0,954	53	0,040
Kinerja Perusahaan (Y)	0,155	53	0,003	0,952	53	0,033
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis menggunakan cara 1 mendapatkan hasil analisis diperoleh nilai sig. X1 (0.20) < 0.05. X2 (0.040) < 0.05 dan Y (0.033) < 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terdistribusi normal.

Keterangan :

- a. Bila Nilai Signifikan > 0.05 maka nilai residual **Berdistribusi Normal**
- b. Bila Nilai Signifikan < 0.05 maka nilai residual **Tidak Terdistribusi Normal**

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas (Cara 2)

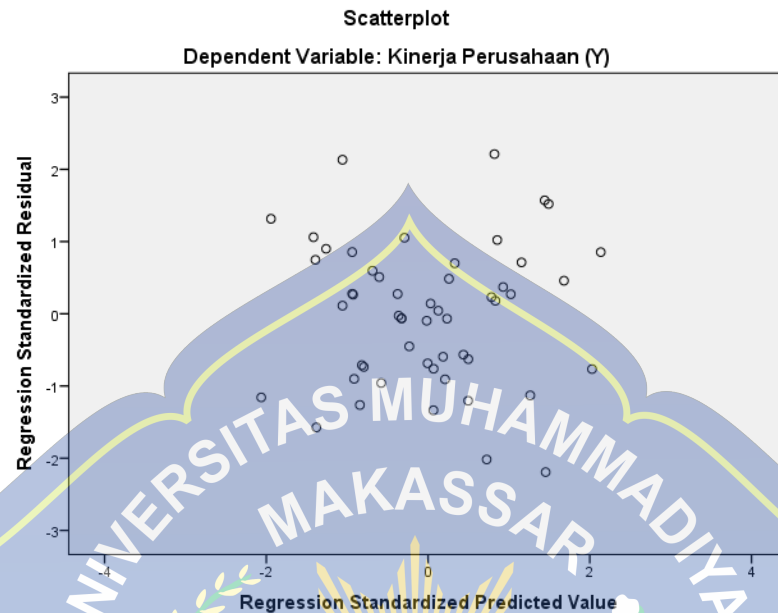
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,39863133
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,077
	Negative	-0,083
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig.2-tailed (0.200) > 0.05 maka disimpulkan **terdistribusi normal**.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas dimana persamaan regresi yang baik jika terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Cara 1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.1 diatas hasil analisis grafik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, adanya titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, maka variabel bebas diatas terjadi masalah heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Cara Kedua : Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,014	2,942		0,345	0,732
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-0,034	0,062	-0,091	-0,546	0,588
	Kualitas Karyawan (X2)	0,074	0,073	0,171	1,024	0,311

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dalam cara ke dua uji glejser mendapatkan hasil analisis tabel diperoleh nilai sig X1 (0.588) dan X2 (0.311) > 0.05 maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Keterangan :

a. Bilai Nilai Signifikan > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

b. Bila Nilai Signifikan < 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas

c. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi dapat diandalkan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen dengan asumsi hubungan linear. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linearitas

Uji Linieritas			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Nilai Standard	Keterangan
Kinerja Perusahaan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	714,013	18	39,667	2,440	0,012	Jika nilai Sig. Deviasi dari Linearity > 0,05	Terdapat Hubungan Yang Linear
		Linearity	552,319	1	552,319	33,979	0,000		
		Deviation from Linearity	161,693	17	9,511	0,585	0,880		
	Within Groups		552,667	34	16,255				
	Total		1266,679	52					

Uji Linieritas			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Nilai Standard	Keterangan
Kinerja Perusahaan * Kualitas Karyawan	Between Groups	(Combined)	753,479	16	47,092	3,303	0,001	Jika nilai Sig. Deviasi dari Linearity > 0,05	Terdapat Hubungan Yang Linear
		Linearity	472,185	1	472,185	33,123	0,000		
		Deviation from Linearity	281,294	15	18,753	1,315	0,243		
	Within Groups		513,200	36	14,256				
	Total		1266,679	52					

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y) didapatkan nilai Sig. Deviasi dari *Linearity* $0,880 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan untuk variabel Kualitas Karyawan (X2) terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y) didapatkan nilai Sig. Deviasi dari *Linearity* $0,243 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Keterangan:

- 1) Jika nilai Sig. Deviasi dari *Linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai Sig. Deviasi dari *Linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi berganda, analisis ini dilakukan pengujian dengan bantuan program SPSS 23.0, adapun hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,304	5,076		1,439	0,156
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,428	0,107	0,466	4,017	0,000
	Kualitas Karyawan (X2)	0,385	0,125	0,357	3,077	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

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

$$Y = 7.304 + 0.428X_1 + 0.385X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kualitas karyawan

α = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien Regresi

e = eror

Berdasarkan tabel 4.14 koefisien sebesar 7.304 hal ini menunjukkan bahwa apabila X₁ dan X₂ bernilai sebesar 0 maka nilai Y sebesar 7.304, sedangkan berdasarkan variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.428, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X₁ sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.428 dan jika berdasarkan variabel X₂ (Kualitas Karyawan) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.385, yang berarti apabila terjadi kenaikan nilai variabel X₂ sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.385.

Berikut adalah hasil uji dari beberapa komponen pengujian utama dalam analisis regresi linear berganda:

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai

koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan ditujukan untuk memprediksi variabel dependen (Indriani, 2013). Dari hasil pengolahan data dapat dilampirkan hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	0,526	0,507	3,466
a. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisi data pada tabel 4.15 diperoleh persentase keragaman variabel dimana jumlah kinerja perusahaan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kualitas (X2) adalah 52.6%, sedangkan 47.4% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi.

Keterangan :

- Bila nilai R mendekati 0 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak.
- Bila nilai R mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan kuat.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini penulis menguji hipotesis menggunakan uji t. Pada uji t dilakukan dengan cara menilai berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis yang akan di ajukan (H_0) diterima atau dikatakan tidak ada pengaruh. Sedangkan jika t hitung lebih besar dari tabel maka hipotesis yang diajukan (H_0) ditolak dan menerima hasil uji t pada penelitian ini, berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,304	5,076		1,439
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,428	0,107	0,466	4,017
	Kualitas Karyawan (X2)	0,385	0,125	0,357	3,077

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 mendapatkan hasil jika t hitung > t tabel dengan nilai sig kurang dari 0.05 dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat. Sedangkan jika t hitung < t tabel dengan nilai sig lebih dari 0.05 dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut. Hasil dari nilai t tabel dilihat dari data tabel t dimana kolom kiri kanan nilai n-2 dan kolom kanan melihat tabel 0.050 karena menggunakan

(sig 2-tailed). $N = 53$, $2 = 51$ dan 0.050 diperoleh nilai tabel $T = 2.00758$.

Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai t hitung (4.017) $>$ tabel (2.000758) dan sig (0.000) ≤ 0.05 , maka disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto.

Artinya, H1 diterima dan H0 ditolak.

Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai t hitung (3.077) $>$ t tabel (2.00758) dan sig (0.003) ≤ 0.05 , maka disimpulkan kualitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto.

Artinya H2 diterima dan H0 ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai uji f ini digunakan tingkat signifikan sebesar 5% . Berikut dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan uji F pada penelitian ini :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,043	2	333,022	27,722	.000 ^b
	Residual	600,636	50	12,013		
	Total	1266,679	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa jika $\text{sig} < 0.05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, jika $\text{sig} > 0.05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel Y secara simultan terhadap variabel Y. Pada H3 dugaan gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono. Dimana F tabel = 4.034 (Didapatkan dari tabel F berdasarkan rumus nilai k-1 dan nilai n-k-1) dimana n : Jumlah sampel, dan k : jumlah variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas H3 didapatkan nilai F hitung (27.722) > F tabel (4.034) dan nilai sig (0.000) < 0.05, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap Y sehingga **H3 diterima dan H0 ditolak.**



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Uji Parsial (Uji-T) menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun kualitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto.

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer di perusahaan ini, yang cenderung demokratis, terbukti dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.
2. Kualitas karyawan juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kualitas yang baik akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Kedua faktor tersebut, baik gaya kepemimpinan maupun kualitas karyawan, saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Penguatan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Mengingat gaya kepemimpinan demokratis terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja, disarankan agar manajer dan pemimpin di PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto terus mempertahankan dan memperkuat pendekatan ini. Pemimpin sebaiknya terus mendorong komunikasi terbuka, partisipasi aktif dari karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan ide dan masukan. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Peningkatan Kualitas Karyawan

Untuk memastikan kinerja perusahaan terus meningkat, penting bagi PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto untuk terus mengembangkan kualitas karyawan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan perlu dioptimalkan agar karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Selain itu, sistem seleksi yang lebih ketat dan peningkatan kualitas rekrutmen dapat membantu menarik karyawan yang lebih berkualitas dan memiliki kemampuan yang lebih tinggi.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Implementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Penghargaan ini bisa berupa insentif finansial, promosi, atau pengakuan publik. Fokus pada peningkatan moral karyawan melalui berbagai kegiatan seperti acara *team-building*, pengakuan pencapaian, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, PT. PLN ULTG Jenepono dapat lebih memaksimalkan pengaruh positif dari gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan terhadap kinerja perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Putri A, P. S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 13 No. 1.
- Aries S, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *JATI Undip*, Vol VII No. 2.
- Ceswirdani, Henny S, Yuni C. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8. No. 1
- Elika S L, Efaldi B B. (2021). Optimalisasi Kualitas Kerja Organisasi Melalui Pendekatan Interpresional Pemimpin. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol 8. No. 4
- Fitiani, Sri F, Sian L L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sulawesi, Maluku, dan Papua. *Jurnal Mirai Management*. Vol 8. Issue 2.
- Gusli (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Alauddin Makassar)
- Hema, F.Br.S (2020). *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area)
- Hamzih, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. *Jurnal Ekonomi Global*.
- Indriani. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Sektor Tello Makassar. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar)
- Indra K, Rismalasari, Muhammad I, Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2 Palopo. *Jurnal Manejemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol 8 No.1
- Imam P, Yuni F W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Dimasa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol 1. No. 1
- Merry S. Limbong, T. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Kupang. *Jurnal Of Management (SME's)*, Vol. 9 No.2.

- Meutis, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah 1 Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (Jensi)*, Vol 1 No. 2.
- Muhammad H, Said M, Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 1 no. 1
- Nur F A, Sabaruddin G, Kamaluddin A. (2023). Konsep umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar : jurnal kajian Islam Kontemporer*. Vol. 14 No. 1
- Pipin, S.U. (2020). Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cucurutuku Ceria Sosgul Malang). (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Rahmi (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Di Makassar. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Siti L N. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ecobisma*. Vol. 7. No. 2
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Syahril, S. (2019). Teori - Teori Kepemimpinan. *Jurnal Ri'ayah*, Vol. 04 No. 02.
- Sulima, D A, M. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Paramindo Sejahtera. *SMART Jurnal Manajemen*, Vol. 3 no. 2.
- Wiwik S, Wahyudi, Sabekti T. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model *Blended Learning* Dimana Pandemi Covid19. *Jurnal Kadikma*. Vol. 13 No.1
- Wahyu A M, Matalatta, Hendra G. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pada Pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. *Yume : Journal Of maangement*. Vol. 2 No. 3
- Zulham, E.H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan)



LAMPIRAN 1 – INSTRUMEN PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) ULTG Jeneponto”

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya atas nama Muhammad Fathurrahman mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sedang melakukan penelitian terkait judul diatas. Untuk itu, demi tercapainya sasaran penelitian ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden yang mendukung penelitian ini.

Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan nantinya akan menjadi masukan bagi penelitian ini.

Adapun Identitas Anda pada lembaran yang tersedia merupakan identitas kerahasiaan penulis.

Oleh karena itu atas waktu dan kesediannya, penulis mengucapkan banyak Terima Kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jabatan :
4. Usia :
5. Jenis Kelamin :
6. Status Perkawinan :
7. Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca setiap pernyataan dengan saksama. Kemudian beri jawaban pada setiap pernyataan dengan memberikan tanda ceklist (√) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

A. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin kami memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim melalui visi dan semangatnya.					
2.	Pemimpin di tempat kerja saya mampu membangun hubungan yang kuat dan penuh kepercayaan dengan karyawan berkat karisma pribadi mereka					
3.	Pemimpin mempercayai karyawan untuk mengambil keputusan penting tanpa perlu persetujuan langsung					
4.	Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada karyawan dalam menentukan cara mereka menyelesaikan tugas.					
5.	Pemimpin kami menetapkan aturan dan prosedur yang jelas untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami ekspektasi mereka					
6.	Pemimpin sering memberikan arahan yang tegas dan spesifik, yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan tepat.					
7.	Pemimpin kami menerapkan hierarki yang ketat dan mengharapkan kepatuhan yang tinggi dari semua anggota tim.					
8.	Pimpinan saya memberikan perintah dan instruksi sering diberikan dengan cara yang tegas dan tanpa toleransi terhadap pelanggaran.					
9.	Pimpinan saya senantiasa melakukan diskusi dan musyawarah dengan karyawan dalam mengambil keputusan					
10.	Pemimpin menghargai partisipasi aktif karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas					

11.	Pemimpin kami menghargai dan mempertimbangkan ide-ide serta saran dari karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas					
-----	--	--	--	--	--	--

B. Variabel Kualitas Karyawan (X2)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan memiliki <i>skill</i> yang sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
3.	Karyawan mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
4.	Karyawan secara konsisten menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu					
5.	Karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu					
6.	Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan di jam kerja					
7.	Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan					
8.	Karyawan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya walaupun tidak ada pimpinan yang mengawasinya					
9.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan orang lain					
10.	Karyawan tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawab di akhir waktu					
11.	Karyawan mampu menyelesaikan masalah tanpa harus dibantu					

C. Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar perusahaan					
2.	Perusahaan membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan perusahaan					
3.	Perusahaan mencapai KPI dengan hasil yang diharapkan perusahaan					
4.	Perusahaan mengadakan evaluasi hasil kinerja					
5.	Perusahaan mengacu pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
6.	Perusahaan menyediakan wadah dalam membangun keterampilan karyawan					
7.	Perusahaan melibatkan hubungan dengan rekan kerja untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan					
8.	Perusahaan menghasilkan KPI yang meningkat tiap tahun					
9.	Perusahaan sudah menjalankan SOP kepada karyawan					
10.	Tingkat kualitas penilaian kinerja perusahaan efektif					
11.	Kinerja Perusahaan berkesinambungan dengan gaya kepemimpinan dan kualitas karyawan					

LAMPIRAN 2 – HASIL ANALISIS STATISTIK

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	KARAKTERISTIK RESPONDEN				GAYA KEPEMIMPINAN (X1)											KUALITAS KARYAWAN (X2)											KINERJA PERUSAHAAN (Y)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
NO.	RESPONDEN	Usia	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	TOTAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
1	45	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																															
2	45	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																															
3	25	30 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	Diploma	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																														
4	25	30 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
5	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																														
6	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	Diploma	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
7	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	50	3	4	5	1	5	1	1	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																														
8	20	25 Tahun	Perempuan	Belum Kawin	S1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
9	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
10	20	25 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
11	20	25 Tahun	Perempuan	Belum Kawin	Diploma	4	5	4	4	2	3	4	5	5	4	4	44	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	49	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
12	35	40 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																														
13	25	30 Tahun	Laki-Laki	Kawin	Diploma	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	41	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
14	20	25 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	47	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	3	46	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
15	20	25 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																													
16	25	30 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
17	25	30 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	50	5	4	5	1	4	4	4	5	4	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
18	20	25 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
19	25	30 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
20	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	Diploma	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
21	25	30 Tahun	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																														
22	25	30 Tahun	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																														
23	45	50 Tahun	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	38	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
24	25	30 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	50	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
25	25	30 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
26	35	40 Tahun	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																													
27	25	30 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																														
28	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	Diploma	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	48	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	3	46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
29	35	40 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
30	30	35 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
31	35	40 Tahun	Laki-Laki	Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47	5	5	5	2	3	5	5	5	3	4	44	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																													
32	20	25 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	2	4	4	4	5	3	3	42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
33	30	35 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	Diploma	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
34	25	30 Tahun	Laki-Laki	Belum Kawin	SMA / Sederajat	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	2	4	4	4	4	5	3	42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
35	30	35 Tahun	Laki-Laki	Kawin	S1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	44	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																														
<				DATA MENTAH				TABELASI DATA				UJI VALIDITAS				UJI REALIBITAS				UJI NORMALITAS				UJI HETEROSKI																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

Hasil Uji	Jumlah Sampel (N)	Nilai Minimum	Nilai Maksimum (Maximum)	Rata - Rata (Mean)	Standar Deviasi
Gaya Kenemimpinan	53	37,00	55,00	46,7547	5,37052
Kualitas Karyawan	53	36,00	55,00	44,3208	4,57743
Kinerja Perusahaan	53	33,00	55,00	44,3962	4,93551
Valid N (listwise)	53				

Interpretasi Data : Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel **Gaya Kepemimpinan (X1)**, dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum **37** sedangkan nilai maksimum sebesar **55** dan nilai rata-rata dari **Gaya Kepemimpinan (X1)** sebesar **46,7547**. Standar Deviasi data **Gaya Kepemimpinan (X1)** adalah **5,37052**
2. Variabel **Kualitas Karyawan (X2)**, dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum **36** sedangkan nilai maksimum sebesar **55** dan nilai rata-rata dari **Kualitas Karyawan (X2)** sebesar **44,3208**. Standar Deviasi data **Kualitas Karyawan (X2)** adalah **4,57743**
3. Variabel **Kinerja Perusahaan (Y)**, dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum **33** sedangkan nilai maksimum sebesar **55** dan nilai rata-rata dari **Kinerja Perusahaan (Y)** sebesar **44,3962**. Standar Deviasi data **Kinerja Perusahaan (Y)** adalah **4,93551**

Uji Validitas

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)			
No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,615	0,2706	Valid
X1.2	0,680	0,2706	Valid
X1.3	0,694	0,2706	Valid
X1.4	0,657	0,2706	Valid
X1.5	0,678	0,2706	Valid
X1.6	0,683	0,2706	Valid
X1.7	0,673	0,2706	Valid
X1.8	0,742	0,2706	Valid
X1.9	0,731	0,2706	Valid
X1.10	0,652	0,2706	Valid
X1.11	0,726	0,2706	Valid

KUALITAS KARYAWAN (X2)			
No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,55	0,2706	Valid
X2.2	0,658	0,2706	Valid
X2.3	0,578	0,2706	Valid
X2.4	0,429	0,2706	Valid
X2.5	0,575	0,2706	Valid
X2.6	0,674	0,2706	Valid
X2.7	0,521	0,2706	Valid
X2.8	0,448	0,2706	Valid
X2.9	0,658	0,2706	Valid
X2.10	0,524	0,2706	Valid
X2.11	0,375	0,2706	Valid

KINERJA PERUSAHAAN (Y)			
No.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,752	0,2706	Valid
Y1.2	0,688	0,2706	Valid
Y1.3	0,683	0,2706	Valid
Y1.4	0,621	0,2706	Valid
Y1.5	0,639	0,2706	Valid
Y1.6	0,688	0,2706	Valid
Y1.7	0,581	0,2706	Valid
Y1.8	0,531	0,2706	Valid
Y1.9	0,624	0,2706	Valid
Y1.10	0,697	0,2706	Valid
Y1.11	0,626	0,2706	Valid

Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	R Tabel	Keterangan
X1	0,881	0,60	Reliabel
X2	0,730	0,60	Reliabel
Y	0,858	0,60	Reliabel

Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel

Hasil Uji		Residu Tidak Distandarisasi	Nilai Standar Signifikasi	Keterangan
N (Jumlah Sampel)		53		
Parameter Normal ^{a,b}	Rata-rata	0,0000000		
	Std. Deviasi	3,39863133		
Perbedaan Paling Ekstrem	Absolut	0,083		
	Positif	0,077		
	Negatif	-0,083		
Uji Statistik		0,083		
Signifikansi Asimptotik (dua sisi)		0,200 ^{c,d}	> 0,05	Distribusi Normal

LAMPIRAN 3 – DOKUMENTASI PENGAMBILAN DATA



LAMPIRAN 4 – SURAT KETERANGAN MENELITI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4899/05/C.4-VIII/VIII/1446/2024

31 August 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

27 Safar 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

السلامة عليكم ورحمة الله وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 393/05/A.2.II/VIII/46/2024 tanggal 6 Juli 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **MUHAMMAD FATHURRAHMAN**

No. Stambuk : **10572 1136420**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT.PLN (PERSERO) ULTG JENEPONTO"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 6 Juli 2024 s/d 6 Agustus 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

السلامة عليكم ورحمة الله وبركاته

Ketua LP3M,



M. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761



PLN

UIP3B SULAWESI
UPT MAKASSAR
ULTG JENEPONTO

Nomor : 0008/SDM.15.01/F47010400/2024
Lampiran : -
Sifat : Segera - Biasa
Hal : Balasan Surat Izin Penelitian

2 September 2024

Kepada

Yth. Ketua LP3M
Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian nomor **22906/5.01/PTSP/2024** yang diajukan oleh mahasiswa **Muhammad Fathurrahman** dari **Universitas Muhammadiyah Makassar** dengan topik penelitian yang akan dilaksanakan di kantor PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono, kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Kami telah menerima dan menelaah surat permohonan yang diajukan tersebut. Dengan ini, kami menyampaikan bahwa izin untuk melakukan penelitian di kantor PT. PLN (Persero) ULTG Jenepono telah disetujui yang berlaku sejak bulan Juli tahun 2024.

Kami berharap penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.





BIOGRAFI PENULIS

Muhammad Fathurrahman, lahir di Ujung Pandang pada tanggal 12 Mei 1997, merupakan anak pertama dari pasangan Ayahanda Abd. Rahman Palaguna dan Ibu Hasmawati.

Pendidikan dasarnya dimulai di SD Inpress Pannara, Ujung Pandang, yang berhasil diselesaikannya pada tahun 2009. Setelah menuntaskan pendidikan di tingkat dasar, ia melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Model Makassar, yang ia selesaikan pada tahun 2012. Setelah itu melanjutkan pendidikan di tingkat Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Makassar, yang selesai pada tahun 2015.

Pada tahun 2020 penulis memutuskan untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi Strata 1 (S1) dan memilih Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

