

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PROMOSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP PORONG

Oleh:

Nama : Mukhamad Aditya Bayu Nugroho

Dosen Pembimbing : Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I.,CIFP

Dosen Penguji 1 : Dr. Rifdah Abadiyah, SE.,M.S.M.,CHCM

Dosen Penguji 2 : Sumartik, SE.MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2025

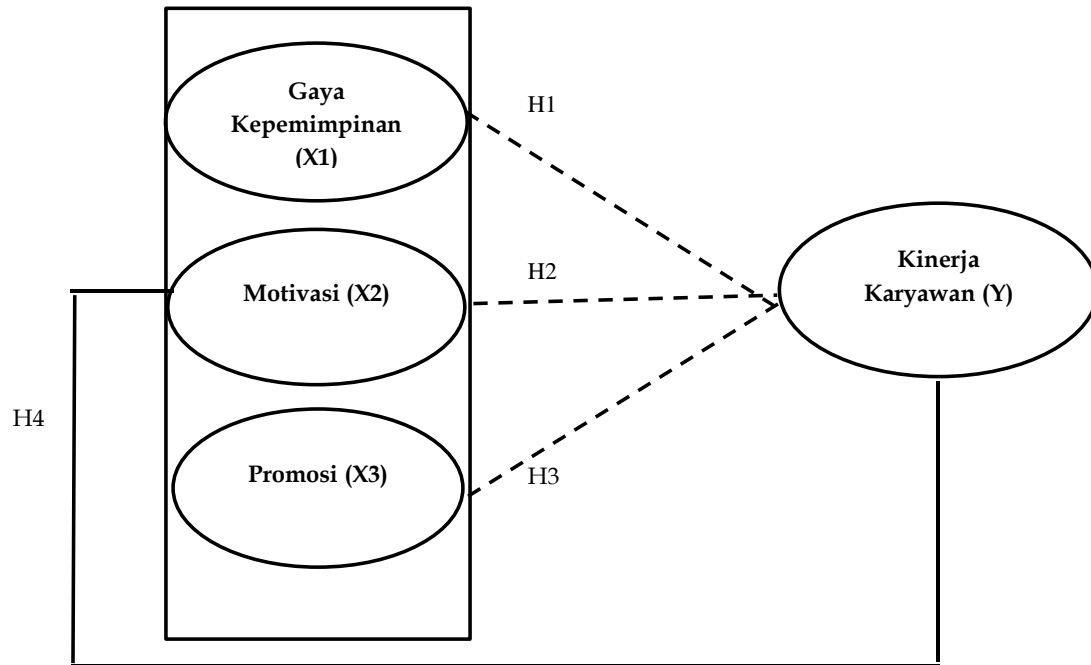
Pendahuluan

- ❑ PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang proses bisnisnya bergerak di bidang ketenagalistrikan, sesuai dengan salah satu misinya yaitu sebagai perusahaan yang menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham, maka dalam hal ini PT. PLN (Persero) sebagai penyedia tenaga listrik dituntut untuk dapat memenuhi kepuasan pelanggannya, hal tersebut dapat terbentuk ketika adanya dukungan secara maksimal para karyawan. Fenomena yang terjadi di kalangan Insan PT. PLN (Persero) ULP Porong terhadap kinerja pegawai yang belum memberikan hasil yang optimal dan belum dapat menjamin peningkatan kinerja. Karyawan mungkin tidak mematuhi program pelatihan, dan lokasi pelatihan mungkin jauh dari fasilitas yang sesuai. Ketidakakuratan dalam memilih instruktur dan presenter yang berkualifikasi dapat menghalangi karyawan untuk sepenuhnya menerapkan pengetahuan mereka dan menyelaraskan dengan tujuan perusahaan.
- ❑ Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain
- ❑ Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan
- ❑ Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar pegawai.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Porong
- H2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Porong
- H3 : Pengaruh Promosi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Porong
- H4 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Porong.



Metode

Jenis dan Teknik Penelitian



Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), Teknik Purposive Sampling

Jenis Sumber Data



Jenis Data yang digunakan yaitu data primer

Teknik Pengumpulan Data



Menggunakan kuisisioner skala Likert, observasi, dan studi kepustakaan

Pengolahan Data



Pengolahan Data pada penelitian ini menggunakan SPSS V.26

Indikator Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut [13].

Kharisma

- Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

Motivasi Inspiratif

- Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

Stimulasi Intelektual

- Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Kepemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

Perhatian yang Individual

- Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Indikator Motivasi

• Berdasarkan [28] Motivasi merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu. Motivasi sesekali dipahami sebagai bagian yang menentukan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas. Motivasi Kerja merupakan sumber daya tersembunyi pada diri seseorang, yang bisa dikelola untuk dikembangkan oleh diri sendiri atau kekuatan eksternal, terutama yang berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat berdampak positif maupun negatif[29] Menurut [30] motivasi kerja diartikan sebagai perilaku dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk membantu mencapai hal dan tujuan yang sesuai dengannya. Adapun indikator variabel motivasi menurut [31] sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreatifitas
4. Rasa tanggung jawab

Indikator Promosi Pegawai

- **Promosi Jabatan**

Menurut [14] promosi jabatan adalah perpindahan yang meningkatkan outthority dan responsibility pegawai yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak status, dan penghasilan semakin besar. Menurut [14] indikator promosi jabatan pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

Kejujuran

- Pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

Disiplin

- Pegawai harus disiplin padadirinya, tugass-tugasnya, serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengankedisiplinan memungkinkan kantor dapat mencapai hasil yang optimal.

Prestasi Kerja

- Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

Lanjutan Indikator Promosi Pegawai

Kerjasama

- Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran kantor. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua pegawai.

Kecakapan

- Pegawai harus cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik dia bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas

- Pegawai harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

Kepemimpinan

- Harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan, serta harus menjadi panutan dan memperoleh personal authority yang tinggi dari para bawahannya.

Komunikatif

- Pegawai dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

Indikator Kinerja Karyawan

- **Kinerja Karyawan**

Suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/non material. Adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

Kualitas Kerja

- Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan [3]. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan [3]

Kuantitas

- Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan Waktu

- Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain [3]. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas

- Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya [3]. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian

- Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas [3]. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Hasil dan Pembahasan

- Hasil tes validitas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Promosi Pegawai (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel 0,196. Selain itu, setiap variabel dan item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran memiliki tingkat signifikansi statistik 0,000 atau kurang dari 0,05. Akibatnya, jelas bahwa menerima validitas yang disebutkan di atas benar. Setiap variabel memiliki napas. (2 ekor) nilai 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi itu dianggap sah.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. (2-tailed)	Deskripsi
Gaya Kepemimpinan	1	0,590	0,196	0,000	Valid
	2	0,709	0,196	0,000	Valid
	3	0,542	0,196	0,000	Valid
	4	0,690	0,196	0,000	Valid
Motivasi	1	0,853	0,196	0,000	Valid
	2	0,844	0,196	0,000	Valid
	3	0,859	0,196	0,000	Valid
	4	0,89	0,196	0,000	Valid
	5	0,815	0,196	0,000	Valid
Promosi Pegawai	1	0,652	0,196	0,000	Valid
	2	0,813	0,196	0,000	Valid
	3	0,750	0,196	0,000	Valid
	4	0,741	0,196	0,000	Valid
	5	0,512	0,196	0,000	Valid
	6	0,496	0,196	0,000	Valid
	7	0,531	0,196	0,000	Valid
	8	0,548	0,196	0,000	Valid
	9	0,813	0,196	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y	1	0,806	0,196	0,000	Valid
	2	0,780	0,196	0,000	Valid
	3	0,669	0,196	0,000	Valid
	4	0,761	0,196	0,000	Valid
	5	0,535	0,196	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

- nilai Cronbach's alpha masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Promosi Pegawai (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing – masing memiliki nilai yang lebih dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

Variable	N of Items	Hasil	Koefisien	Deskripsi
		Cronbach 's alpha	Cronbach 's alpha	
Gaya Kepemimpinan	4	0,744	> 0,60	Reliabel
Motivasi	4	0,831	> 0,60	Reliabel
Promosi Pegawai	9	0,762	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,782	> 0,60	Reliabel

Uji Normalitas

- Hasil dari Uji Satu Sampel *Kolmogorov-Smirnov* mengkonfirmasi gagasan normalitas. Jika *Asymp. Sig.* Nilai lebih dari 0,05, hasilnya dianggap asli dan signifikan. Studi ini menemukan bahwa hasil dari *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *Asymp. Sig. (2 ekor)* 0,200^{c,d} > 0,05 berlaku dan memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,26052373
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,068
	Positive	0,042
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.		

Uji Multikolinieritas

- menunjukkan bahwa nilai untuk setiap variabel dalam kolom VIF tidak memiliki masalah multikolinieritas. Nilai untuk Gaya Kepemimpinan X1 adalah $2.270 < 10$, Motivasi X2 adalah $2.526 < 10$, dan Promosi Pegawai X3 adalah $1.788 < 10$. Hal ini juga mungkin untuk melihat *Statistik Collinearity*, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi selama penelitian.

<i>Coefficients^a</i>									
Model		<i>Instandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8,130	2,442			-3,330	0,001		
	Gaya_Kepe mimpinan	0,449	0,170	0,213		2,643	0,010	0,441	2,270
	Motivasi	0,323	0,083	0,331		3,899	0,000	0,396	2,526
	Promosi_Pe gawai	0,342	0,056	0,436		6,102	0,000	0,559	1,788

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Uji T

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-8,130	2,442		-3,330	0,001
	Gaya_Kepe mimpinan	0,449	0,170	0,213	2,643	0,010
	Motivasi	0,323	0,083	0,331	3,899	0,000
	Promosi_Pe gawai	0,342	0,056	0,436	6,102	0,000

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Lanjutan Uji T

- **H1 Variabel Kerjasama Tim (X1)**

- Dalam tabel 3.6, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tercatat sebesar 2,643 dan nilai t tabel sebesar 1,196. Dengan demikian, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,643 > 1,196$) dan signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) ULP Porong

- **H2 Variabel Komunikasi (X2)**

- Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Komunikasi (X2) sebesar 3,899 dan nilai t tabel sebesar 1,196, maka nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($3,899 > 1,196$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) ULP Porong

- **H3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

- Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Promosi Pegawai (X3) sebesar 6,102 dan nilai t tabel sebesar 1,196, maka nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($6,102 > 1,196$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Promosi Pegawai (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) ULP Porong

Uji F

- **H4 Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan**

- Berdasarkan tabel 3.7, nilai F hitung 86.643 lebih dari nilai F 2.472 dan tingkat signifikansi 0.000b kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada efek signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Pegawai pada Karyawan Kinerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	766,525	3	255,508	86,643	,000 ^b
	<i>Residual</i>	268,356	91	2,949		
	<i>Total</i>	1034,881	94			

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi_Pegawai, Gaya_Kepemimpinan, Motivasi

Pembahasan

H1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data secara parsial membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Porong. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [17] dan [18] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [19] dan [20] yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data secara parsial, terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Porong. Sehingga temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian [21] dan [22] yang menyebutkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian [23] dan [24] yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Pengaruh Promosi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data secara parsial, dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Porong. Oleh karena itu, hal ini berkaitan dengan penelitian [25] dan [13] yang menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan temuan penelitian [14] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Pegawai, Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis data, dapat dibuktikan secara bersamaan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Porong. Ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk PT. PLN (Persero) ULP Porong dalam meningkatkan kolaborasi tim, interaksi, suasana kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Porong. Namun, kajian ini sejalan dengan penelitian [9] yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi pegawai secara bersamaan memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

- Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, kesimpulan dapat ditarik sejalan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, pertanyaan penelitian, dan tujuan dari penelitian. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan promosi karyawan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Porong. Variabel kepemimpinan, motivasi, serta promosi karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam studi ini terdiri dari 134 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan adalah 100 karyawan tetap. Rekomendasi yang dapat disampaikan oleh peneliti kepada perusahaan berdasarkan hasil penelitian adalah: Temuan dari studi ini dapat memberikan saran berharga bagi manajemen untuk tetap memperhatikan, atau bahkan meningkatkan imbalan yang diberikan, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel lain yang belum ditampilkan dalam penelitian ini yang berdampak pada kinerja karyawan.

Terima Kasih

