

Effect of Leadership Style, Motivation, and Employee Promotion on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Porong

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Porong

Mukhamad Aditya Bayu Nugroho ¹⁾, Kumara Adji Kusuma ²⁾

¹⁾ Mukhamad Aditya Bayu Nugroho, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Kumara Adji Kusuma, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : adji@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to examine, pinpoint, and demonstrate how training, career advancement, and motivation affect PT. PLN (Persero) Porong employees' performance. This study's methodology involves using primary data sources and a quantitative research strategy. A sample of 100 employees of PT. PLN (Persero) Porong participated in this study. Multiple linear regression analysis, traditional assumptions, partial tests (t-test), simultaneous tests (f-test), and hypothesis testing with the coefficient of determination were all employed in the analytical process. The Statistical Program for Social Science (SPSS) version 26 was used for data processing in this study. A Likert scale questionnaire was used for data collection, and purposive sampling was employed for sampling. The study's findings demonstrated that employee performance was positively and partially impacted by leadership style, motivation, and employee advancement. Together, they made a substantial and beneficial impact at the same time.*

Keywords – Leadership Style, Employee Performance, Employee Promotion, Employee Performance

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji, menentukan, dan menunjukkan bagaimana pelatihan, kemajuan karir, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Porong. Metodologi penelitian ini melibatkan penggunaan sumber data primer dan strategi penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 100 karyawan PT. PLN (Persero) Porong berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda, asumsi tradisional, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f), dan pengujian hipotesis dengan koefisien determinasi semuanya digunakan dalam proses analisis. Program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 26 digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini. Kuesioner skala Likert digunakan untuk pengumpulan data, dan purposive sampling digunakan untuk pengambilan sampel. Temuan penelitian sebagian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemajuan karyawan. Bersama-sama, mereka membuat dampak yang substansial dan bermanfaat pada saat yang sama.

Kata Kunci – Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Karena mendorong tujuan organisasi, sumber daya manusia dan nonmanusia sangat penting bagi operasi organisasi. Pengetahuan, emosi, keterampilan, bakat, dan sentimen adalah contoh sumber daya manusia; material, teknologi, mesin, dan barang-barang lainnya adalah contoh sumber daya nonmanusia. Potensi setiap orang memiliki dampak besar pada tujuan organisasi, dan karyawan yang kompeten menciptakan tempat kerja yang produktif. Sumber daya manusia dengan mutu tertinggi sangat penting dalam dunia global saat ini [2]. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PLN (Persero) mengawasi pengelolaan kelistrikan dan layanan lainnya dengan menitikberatkan pada kepuasan pelanggan, kesejahteraan karyawan, dan nilai pemegang saham. Sekalipun PT memprioritaskan kebutuhan kliennya dan memberikan dukungan yang memadai, tetap saja terjadi masalah antara PT dan staf. Permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja di PLN (Persero) ULP Porong antara lain personel yang tidak mengindahkan program pelatihan, pelatihan jarak jauh, dan fasilitas yang kurang memadai. Ketekunan diperlukan dalam memilih personel dan infrastruktur terbaik karena pekerja harus fokus pada tujuan bisnis.

Bagi perusahaan untuk menilai dan memeriksa setiap aktivitas yang dilakukan pekerja dan memastikan aktivitas tersebut memenuhi tujuan organisasi, evaluasi kinerja merupakan prosedur penting [3]. Dengan

mengidentifikasi dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik, penilaian kinerja karyawan membantu bisnis membantu karyawan mereka menyadari potensi penuh mereka dan mencapai tujuan mereka. Penilaian ini menyoroti nilai kepemimpinan interpersonal dan memotivasi kemajuan. Klasifikasi tugas, norma kerja, dan kondisi merupakan dasar pemrosesan informasi [4]. Menurut [5], Elemen kunci yang memengaruhi dan terhubung dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi adalah kepemimpinan.

Kemampuan untuk memberi inspirasi kepada orang lain agar menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan pemimpin merupakan aspek lain dari kepemimpinan, ketika seorang pemimpin menunjukkan kemampuan kepemimpinannya dan memotivasi orang lain agar menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan [5]. Bersama dengan kepemimpinan, motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja pekerja dengan mendorong upaya produktif dan kooperatif untuk mencapai tujuan perusahaan [3]. Promosi karyawan adalah jenis motivasi yang paling populer karena menawarkan peluang untuk kemajuan dan dapat meningkatkan produktivitas pekerja [6].

Menurut [2], Promosi sangat penting untuk kemajuan karier karena dianggap oleh karyawan sebagai tanda keberhasilan dan pengakuan atas kemampuan dan potensi mereka, yang meningkatkan prospek kemajuan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh [2], Elemen kunci pengembangan staf adalah promosi karyawan. Pekerja yang merasa telah mencapai sesuatu di tempat kerja ingin dipromosikan karena hal ini dianggap sebagai evaluasi keterampilan dan potensi mereka yang membuat mereka layak menduduki posisi tinggi dalam organisasi.

Selain itu, rencana pengembangan karier yang terdefinisi dengan baik diperlukan untuk meningkatkan produktivitas staf. Proses peningkatan keterampilan atau bakat melalui pendidikan atau pelatihan merupakan fokus utama pengembangan karier. Setiap pekerja menginginkan kariernya menjadi lebih produktif, dan kemajuan ini telah menghasilkan lebih banyak keuntungan daripada sebelumnya, baik material maupun immaterial. Pertumbuhan karier memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif. Orang dapat meningkatkan kehidupan mereka dengan memanfaatkan berbagai pilihan pengembangan pekerjaan; pada kenyataannya, elemen yang paling penting adalah kemauan untuk bekerja. Dengan demikian, meningkatkan produktivitas staf sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Seperti yang dinyatakan oleh [7], Karyawan yang mencapai sasaran pekerjaan menjadi fokus pembelajaran kinerja, yang meningkatkan hasil dan mengurangi waktu kerja. Akan tetapi, penelitian sebelumnya telah menghasilkan hasil yang bervariasi karena jenis Kesenjangan Penelitian Empiris dan kendala dalam mengekstrapolasi sampel ke berbagai pengaturan atau lokasi.

Karena gaya kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja staf, penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan substansial antara keduanya [5][8], menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan memiliki dampak buruk pada kinerja staf dan dapat diabaikan.

Kesimpulannya, perilaku karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek motivasi kerja. Berdasarkan penelitian [9], Studi ini menunjukkan bahwa, berbeda dengan hasil sebelumnya yang tidak menunjukkan hal tersebut, motivasi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menyiratkan bahwa faktor-faktor tambahan dapat berdampak pada hubungan antara motivasi dan kinerja, yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut untuk memahami masalah ini sepenuhnya. Seperti yang dinyatakan oleh [10], Meskipun kemajuan pekerjaan biasanya dianggap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan promosi memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan [6]. Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa promosi memiliki dampak yang dapat diabaikan dan merugikan [2].

Berdasarkan konteks yang disebutkan di atas, dapat dirumuskan masalah. Apakah kebiasaan kerja karyawan dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan? Apakah kebiasaan kerja karyawan dipengaruhi oleh insentif yang terkait dengan pekerjaan? Apakah ada hubungan antara kebiasaan kerja karyawan dan promosi? Tiga elemen utama yang memengaruhi kinerja karyawan promosi, motivasi, dan kepemimpinan disebutkan dalam uraian latar belakang di atas. Dengan demikian, penelitian ini dapat diringkas dengan judul "Pengaruh Motivasi, Dorongan, dan Promosi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pln (Persero) Ulp Porong."

LITERATUR REVIEW

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan [5], seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan pribadi yang dapat mendukung kelompok yang mereka pimpin, memungkinkan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan pelatihan formal maupun tanpa. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang kuat akan memberi inspirasi, membujuk, dan menunjukkan kapasitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti memengaruhi perilaku orang lain melalui penerapan norma perilaku, memotivasi individu untuk berkomitmen mencapai atau melampaui tujuan perusahaan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai/Karyawan

Untuk memberikan hubungan wewenang yang baik yang mendukung pelaksanaan karyawan, perwakilan di tempat kerja memerlukan peran yang jelas dari atasan atau pimpinan untuk mengarahkan pekerja menuju pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Copyright ©Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Menurut [5], untuk memengaruhi kelompok agar mencapai tujuan tertentu, seorang pemimpin menggunakan kemampuannya sendiri. Gaya kepemimpinannya penting karena gaya ini melibatkan pemberian inspirasi, dorongan, dan persuasi kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip perilaku ini memungkinkan orang untuk mencapai atau melampaui tujuan perusahaan dengan membuat mereka mudah didekati dan berpengetahuan luas tentang bisnis.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karena memotivasi orang untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, motivasi di tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan. Penelitian [11] mendukung hal ini dengan mengatakan bahwa motivasi memiliki dampak yang menguntungkan karena memberi orang sarana untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan mencapai tujuan..

Promosi Jabatan

Dengan mengidentifikasi dan memberi penghargaan kepada anggota staf sesuai dengan kemampuan dan potensinya, promosi berfungsi sebagai sarana untuk mendorong kolaborasi dan memperkuat perusahaan [2]. Pengangkatan seseorang atau jabatan atau pegawai oleh suatu organisasi atau lembaga merupakan bentuk gaji dan tanda kepercayaan terhadap keterampilan dan sumber daya yang ditawarkan kepada pegawai sehingga mereka mampu melakukan tugas yang lebih sulit.

Hubungan Antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Sebagai ukuran efektivitas upaya sebelumnya, promosi diberikan kepada anggota staf yang naik ke posisi yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab lebih besar, atau gaji yang lebih baik. Seorang karyawan termotivasi secara intrinsik untuk terus meningkatkan mutu pekerjaan mereka ketika mereka menerima promosi. Karena mereka memahami nilai kontribusi mereka, promosi juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Promosi juga dapat meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan harga diri, dan meningkatkan kapasitas untuk mengembangkan keterampilan—yang semuanya memiliki efek positif pada hasil dan kinerja di tempat kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, yang dimaksud dengan “kinerja” ialah hasil nyata suatu pekerjaan atau mutu dan volume pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam rangka memenuhi kewajibannya. Menurut [7], Berdasarkan kapasitas mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efisien, kinerja karyawan mengukur seberapa baik suatu tindakan, strategi, atau program mencapai tujuan yang diuraikan dalam rencana strategis organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Kaitan antara variabel dan pengujian hipotesis dikaji dalam publikasi ini, yang membahas penelitian eksplanatif atau pengujian hipotesis. PT PLN (Persero) ULP Porong akan menggunakan pengujian hipotesis dalam penelitian "eksplanatif" untuk memastikan bagaimana kepemimpinan, promosi, dan motivasi karyawan memengaruhi kinerja.

Lokasi Penelitian

Di Jl. Raya Pangkemi No. 18, Pampang, Pangkemi, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273, penelitian ini dilaksanakan.

Populasi dan Sample

Setelah memeriksa setiap aspek topik, penelitian populasi, yang meliputi PT PLN (Persero) ULP Porong, mempekerjakan 134 orang, yang mencerminkan ukuran dan susunan populasi penelitian [15]. Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka terpilihlah 100 orang pegawai tetap yang diambil secara purposive sampling untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini [16].

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi tentang bagaimana metode manajemen memengaruhi motivasi, etos kerja, dan bakat karyawan, penelitian ini menggunakan kuesioner. Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju termasuk di antara item tertutup dan pilihan ganda pada survei tersebut.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menguji data menggunakan berbagai teknik analisis data, termasuk analisis regresi linier, uji-t, uji-f, uji validitas, dan uji reliabilitas.



Gambar 2. Kerangka Konseptual
Sumber: Proses Data (2024)

Keterangan :

- 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai yang diharapkan dengan nilai dalam tabel, uji validitas digunakan untuk memutuskan apakah suatu pernyataan dalam kuesioner harus diabaikan karena tidak relevan.

Tabel 3. Uji Validitas

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

Sumber : Proses Data (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas, masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi statistik sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, yang menunjukkan validitasnya. Nilai r yang diestimasikan untuk Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Karyawan, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,196.

Uji Reliabilitas

Menurut metrik keandalan, suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

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

Sumber : Proses Data (2024)

Karena nilai alpha Cronbach untuk setiap variabel berikut—Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Karyawan, dan Kinerja Karyawan—lebih tinggi dari 0,60, Tabel 3.2 dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov satu sampel, juga disebut uji normalitas, digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi teratur.

Tabel 3.3 Uji Normalitas

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.		

Sumber : Proses Data (2024)

Temuan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel memberikan kepercayaan pada gagasan kenormalan. Temuan dianggap unik dan penting jika Asymp. Tingkat signifikansi melebihi 0,05. Temuan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel menggunakan Asymp. Sig. (2 ekor) 0,200^{c,d} > 0,05 adalah yang asli dan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Faktor Inflasi Varians (VIF) dan Nilai Toleransi (TOL) menentukan informasi pengujian; jika nilai toleransi lebih dari 0,10, multikolinieritas tidak ada.

<i>Coefficients^a</i>								
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	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

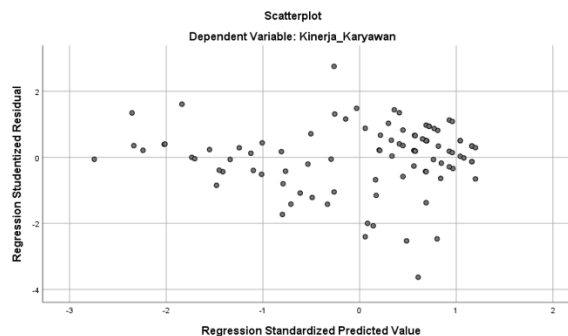
a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Sumber : Proses Data (2024)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.4, penelitian menemukan bahwa multikolinieritas tidak ada pada nilai setiap variabel di kolom VIF. Dengan nilai lebih dari 0,05 untuk promosi karyawan, motivasi, dan gaya kepemimpinan, multikolinieritas tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi homogen, yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas jika tidak ada pola inti yang terlihat, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menghitung varians residual antara data.



Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Proses Data (2024)

Karena titik pola pada Gambar 3.2 tersebar daripada terkonsentrasi, dapat dikatakan bahwa gambar di atas tidak menunjukkan heteroskedastisitas..

Analisis Regresi Linier

Pengaruh promosi karyawan, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diselidiki menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 3.5 Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		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

Sumber : Proses Data (2024)

Tabel 3.5 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi untuk setiap variabel dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut, berdasarkan analisis data yang ditunjukkan pada tabel 3.5, kolom Koefisien Tak Terstandar, bagian B:

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 3.5, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh nilai konstanta -8,130. Menurut hasil koefisien regresi untuk promosi karyawan, motivasi, dan gaya kepemimpinan, kinerja meningkat sebesar 0,449 unit untuk setiap kenaikan satu unit dalam gaya kepemimpinan. Dalam hal yang sama, kinerja meningkat sebesar 0,323 unit seiring dengan peningkatan motivasi. Terakhir, kinerja meningkat sebesar 0,342 unit saat promosi karyawan meningkat. Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor ini saat melakukan analisis.

Hipotesis

Dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS V.26 pada tanggapan kuesioner responden, penelitian ini menggunakan uji-t parsial dan uji-F simultan untuk menilai dampak faktor-faktor independen terhadap variabel dependen.

Uji T

Dengan menggunakan uji-t, penelitian ini mengevaluasi efek signifikan sebagian dari promosi karyawan, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.6 Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		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

Sumber : Proses Data (2024)**H1 Variabel Kerjasama Tim (X1)**

Dengan ambang batas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) di PT. PLN (Persero) ULP Porong berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

H2 Variabel Komunikasi (X2)

Dengan pengaruh yang cukup besar ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X2) PT. PLN (Persero) ULP Porong berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga menolak hipotesis nol (H_0).

H3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN (Persero) ULP Porong dipengaruhi secara positif dan signifikan secara parsial oleh variabel Promosi Pegawai (X3), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 6,102.

Uji F

Seperti yang diilustrasikan pada tabel, uji F adalah teknik statistik yang digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel X dan Y dan mengevaluasi apakah keduanya memengaruhi Y secara signifikan.

Tabel 3.7 Uji F (Simultan)

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

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

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

Sumber : Proses Data (2024)

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

Mengingat nilai F hitung sebesar 86,643 lebih besar dari nilai F hitung sebesar 2,472 dan kriteria signifikansinya kurang dari 0,05, maka penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, dan promosi memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja pekerja.

Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda yang lebih tinggi menunjukkan kapasitas variabel independen yang lebih besar. Uji korelasi berganda menghitung kontribusi persentase variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	0,741	0,732	1,71726

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

Sumber : Proses Data (2024)

Dengan nilai masing-masing 0,861, 0,741, dan 0,732, Tabel 3.7 menunjukkan bahwa kemajuan karyawan, kepemimpinan, dan motivasi semuanya memiliki efek positif secara statistik terhadap kinerja peserta pelatihan.

PEMBAHASAN

H1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini relevan dengan penelitian kami karena analisis data parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja staf di PT. PLN (Persero) ULP Porong. [17] dan [18] Gagasan bahwa kerja sama sangat meningkatkan kinerja karyawan dibantah oleh penelitian. [19] dan [20] beberapa orang berpendapat bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara substansial dan positif oleh pelatihan.

H2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Porong, berdasarkan data parsial. [21] dan [22] Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa komunikasi tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja. [23] dan [24] Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengonfirmasi kesimpulan ini.

H3. Pengaruh Promosi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Porong. [25] dan [13] Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan [14].

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

Berdasarkan hasil studi data, kinerja staf di Unit Layanan Pelanggan PT. PLN (Persero) Porong sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemajuan karier. Hal ini memperkuat studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa elemen-elemen tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kerja sama, komunikasi, dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas pekerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan, motivasi, dan promosi jabatan pegawai memiliki pengaruh yang cukup besar dan relatif positif terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Porong. Unsur-unsur tersebut saling bekerja sama sehingga memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, 134 pegawai menjadi populasi, dan 100 pegawai tetap menjadi sampel. Peneliti dapat memberikan rekomendasi berikut kepada bisnis berdasarkan temuan penelitian: Kesimpulan penelitian dapat menawarkan panduan yang mendalam kepada manajer tentang cara mengawasi, atau bahkan meningkatkan, kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, variabel tambahan yang berpengaruh pada kinerja pegawai tetapi tidak ditunjukkan dalam penelitian ini dapat disertakan oleh peneliti di masa mendatang..

V. UCAPAN TERIMA KASIH

PT. PLN (Persero) ULP Porong sebagai instansi yang telah memberikan informasi dan konten yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyusun artikel tentang tugas yang akan datang, merupakan salah satu pihak yang penulis ucapkan terima kasih atas dukungannya dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Sutra Dewi dan F. Rahmadani, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Upt Padang," *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 17, no. 2, hal. 1323–1333, 2024.
- [2] R. G. Tindi, V. P. . Lengkong, dan L. O. . Datulong, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, hal. 3875–3884, 2020.
- [3] A. F. Setiawan, M. A. Rizqi, dan N. Cahyadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Gresik," *Master J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 2, no. 2, hal. 93, 2023, doi: 10.30595/jmbt.v2i2.15365.
- [4] M. Syafnur, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi," vol. 2, no. 1, hal. 31–41, 2023.
- [5] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, hal. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.

- [6] R. S. Elisabeth Simangunsong, Helen Togatorop, "Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan," *KUKIMA (Kumpulan Karya Ilmia Manajemen)*, vol. 2, no. 2, hal. 184–196, 2023.
- [7] M. Robbins, P. Stephen & Coutler, *Human Resources Management*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [8] M. E. Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, "MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA," *J. Manag. Bussines*, vol. 6, hal. 4–6, 2024.
- [9] I. K. Miza, R. Rukmini, Z. Sembiring, dan M. R. Wibowo, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, hal. 1351–1362, 2023, doi: 10.47467/elmal.v5i3.4662.
- [10] I. D. Manoppo, R. A. M. Koleangan, dan J. Uhing, "The Effect of Training, and Career Development on Employee Performance at Pt. Unilever Indonesia. Tbk in Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, hal. 335–344, 2021.
- [11] S. Sriyani, A. V. S. Hubeis, dan A. T. Ramly, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 9, no. 1, hal. 318–329, 2023, doi: 10.17358/jabm.9.1.318.
- [12] I. Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *J. Adm. Bisnis Univ. Brawijaya Malang*, vol. Vol. 3, no. 1 Maret 2015, 2015.
- [13] A. Hanafi dan Z. Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 7, no. 2, hal. 83–91, 2018, doi: 10.33373/dms.v7i2.1702.
- [14] R. Nabawi dan Program, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, hal. 01–10, 2019, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, 2 ed. Bandung: Bandung : CV. Alfabeta, 2019.
- [16] I. GHOZALI, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Ed.4. Semarang: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- [17] Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, dan Margaretha Yulianti, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka," *J. Kewirausahaan dan Manaj. Bisnis Cuan*, vol. 1, no. 2, hal. 133–145, 2023, doi: 10.59603/cuan.v1i2.22.
- [18] J. Setyawan, E. Rusdianti, dan H. Widhiastuti, "Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, hal. 133, 2021, doi: 10.26623/jreb.v14i2.4229.
- [19] S. I. P. Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi," *J. Ilm. dan Multidisplin*, vol. 1, no. 12, hal. 4163–4170, 2022.
- [20] R. Abdillah dan E. P. Sari, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, hal. 170–183, 2023.
- [21] A. Rifai'i, "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 8, no. 1, hal. 1689–1699, 2019.
- [22] R. J. Permatasari, "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Retno," *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 3, hal. 410–418, 2019.
- [23] R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *J. Menara Ekon.*, vol. 5, no. 3, hal. 91–99, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- [24] A. Dwi, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KUD KARANGPLOSO KABUPATEN MALANG) Dwi," *Malang Fak. Ilmu Adm. Univ. Islam Malang.*, 2018, no. X, hal. 97–101, 2018.
- [25] J. Heruwanto, R. Wahyuningsih, R. Rasipan, dan E. Nurpatria, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 17, no. 1, hal. 69, 2020, doi: 10.33370/jmk.v17i1.391.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.