

PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT.  
PERUSAHAAN LISTRIK  
NEGARA (PLN) PERSERO  
RAYON DUKUH KUPANG  
SURABAYA

*by Fany Setyawan .*

---

FILE	JURNAL_SKRIPSI_FANY_SETYAWAN_1.PDF (94.5K)		
TIME SUBMITTED	06-AUG-2018 03:05PM (UTC+0700)	WORD COUNT	2108
SUBMISSION ID	987922775	CHARACTER COUNT	23517

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO  
RAYON DUKUH KUPANG SURABAYA**

Oleh:

Fany Setyawan (1211408461)

E-mail: [fanysetyawan2@gmail.com](mailto:fanysetyawan2@gmail.com)

**ABSTRACT**

A company of goods or services in carrying out its activities there is an important thing that the success of various activities within the company in achieving the goals not only depends on technological advantages, available operating funds, facilities or infrastructure owned, but also depends on human resources aspects. In the company must also create a comfortable atmosphere between the leadership and employees so that the resulting performance can be maximized, because not in all companies have leadership that can create a comfortable working atmosphere, and less able to motivate employees to be more eager in work. Therefore the researcher took the title *Influence of Leadership Style and Work Motivation Against Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.*

In this research using quantitative method with primary and secondary data source directly obtained from PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Data collection is done by distributing questionnaires to 80 Respondents, with the calculation of Reability Test and Validity Test, while Testing Results done by Multiple Linear Regression Test, T Test, F Test and Determinant Coefficient Test (R<sup>2</sup>).

The results of the analysis by the researchers are Leadership Style (GYK) = 0.126, (t) = 1.932, and a significant level of 0.057 greater than 0.05 means This shows that leadership style significantly influence the performance of employees of PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya, work motivation (MKJ) = 0,374, (t) = 3,513, and significant level equal to 0,081 bigger than 0,05 meaning work motivation significantly influence to employee performance of PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya and from this result can be concluded that the value of work motivation variable is greater than the value of leadership style variables and can be said that variables that most significantly influence in employee performance is the motivation of work. From the analysis that has been known, the hypothesis in submission in line with the results of research.

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan di negeri ini. maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri berskala kecil maupun besar. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang merupakan salah satu Unit dari 5 Rayon yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) Area Surabaya Selatan, antara lain : PT. PLN (Persero) Rayon Darmo Permai, Rayon Gedangan, Rayon Ngagel dan Rayon Rungkut. Total pendapatan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang hampir kurang lebih 40 Milyar. Jika ditinjau dari jumlah pelanggan yang kurang lebih 80 ribu, mayoritas pelanggan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang adalah dari sisi bisnis karena lokasinya yang berada di tengah kota Surabaya.

Dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang dituntut dapat meningkatkan kinerja perusahaan berupa pelayanan prima ke pelanggan yang ada. Sehingga dapat mengimbangi besarnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang terjadi sekarang ini. Dengan konsumen yang begitu banyak maka pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Kegiatan di lapangan masih memperlihatkan

adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara langsung. Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan tidak begitu baik. Selain faktor gaya kepemimpinan ada juga faktor motivasi kerja yang menjadi pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai baik berupa tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya?

21

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas untuk membuktikan dan menganalisis tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.
2. Pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Perilaku Organisasi**

Pengertian Perilaku menurut Cummings yang dikutip oleh Thoah (2014:8) yaitu: Perilaku Organisasi adalah suatu cara berfikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata, hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan. Adapun pengertian lain dari perilaku organisasi menurut Duncan dikutip oleh Thoah (2014: 5): “Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuannya praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasikan bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Dari pendapat para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu di dalam organisasi terdapat orang-orang yang bekerja sama, maka secara otomatis organisasi tidak dapat dipisahkan dengan perilaku orang-orang yang melakukan aktivitas di dalam organisasi dalam mereka mencapai tujuannya.

### **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama Sutikno (2014:15). Sedangkan menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoah (2013:49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari, falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan Otoriter
2. Gaya kepemimpinan Partisipatif
3. Gaya kepemimpinan Delegatif

### **2.3 Motivasi Kerja**

Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Liang Gie yang dikutip oleh Sadili Samsudin (2006:281), menjelaskan bahwa Motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada para bawahannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dari beberapa pendapat dari ahli di atas, menurut saya motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam maupun luar diri kita untuk lebih semangat dalam bekerja dan mencapai target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2008:103), indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Harapan**

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

#### **2. Penghargaan**

Dengan memberikan penghargaan pada mereka yang berprestasi menunjukkan bahwa sebagai pimpinan kita sudah peduli dan memberikan penghargaan atas apa yang telah mereka dedikasikan untuk perusahaan.

### 3. Tanggung Jawab dalam pekerjaan

Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi.

## 2.4 Kinerja

Menurut Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2012:9) yang mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

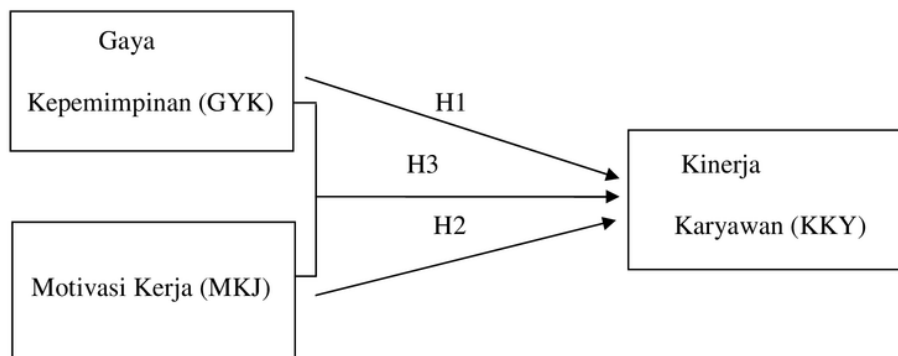
Menurut Moehariono (dalam Abdullah, 2014:151), terdapat empat ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keempat kategori tersebut antara lain:

- a. Efektif, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisiensi waktu, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan Output dengan menggunakan waktu sesingkat mungkin.
- c. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas yang dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

1. Bryan Johannes Tampi (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional4Sales6Manado). Nilai R Square yang didapat sebesar 0,637 atau 63,7%.
2. Fahmi (2009) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :  $Y = 4,797 + 0,222 X1 + 0,571 X2$ . menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) mempengaruhi kinerja (Y).
3. Novita Rizqi Rahmawati (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta). ( nilai  $t_{hitung} = 2,756$ ) dan  $h_1$  diterima pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). ( nilai  $t_{hitung} = 0,440$ ) dan  $h_2$  ditolak pada taraf signifikansi 5% ( $p > 0,05$ ).

## 2.6 Kerangka Konseptual



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.



2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori kausal dengan pendekatan kuantitatif. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (Gaya kepemimpinan, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:116). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya, yaitu sejumlah 80 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*.

#### **3.4 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2007:90). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu :

##### **1. Gaya Kepemimpinan (GYK)**

Menurut Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut

mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Indikator Gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Otoriter
  2. Partisipatif
  3. Delegatif
2. Motivasi (MKJ)

Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2008:103), indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Harapan
  2. Penghargaan
  3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
3. Kinerja Karyawan (KKY)

Menurut Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Produktivitas

Dari variabel – variabel tersebut penulis menentukan indikator-indikator untuk setiap variabel, kemudian penulis menyusun kuesioner sesuai dengan pemahaman dan pengertian dari setiap indikator yang sudah ditentukan, data yang diperoleh dari kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert.

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

### **3.5 Analisis Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban

kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu draft isian. Suatu draft dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh draft tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Software SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $>$  0,60.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2013:277) mendefinisikan bahwa: Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik/turunya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik/turunkannya). Persamaan regresi berganda untuk dua prediktor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.524 + 0,126GYK + 0,374MKJ$$

Pernyataan diatas mempunyai makna bahwa koefisien konstanta sebesar 19.524 dan bertanda positif menandakan bahwa yang di hitung dengan regresi lebih besar dari yang di harapkan.

### 3.6.2 Uji T

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar, 0,5 ( $\alpha = 5\%$ ).

- a. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai gaya kepemimpinan (GYK) = 0,126, (t) = 1.932, dan tingkat signifikan sebesar 0,057 yang lebih besar dari 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.
- b. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai motivasi kerja (MKJ) = 0,374, (t) = 3.513, dan tingkat signifikan sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05 artinya kualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.
- c. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (MKJ) memiliki nilai lebih besar daripada variabel gaya kepemimpinan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

### 3.6.3 Uji F

Uji F (regresi simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian uji f yang menguji pengaruh secara bersama-sama yang memiliki estimasi f sebesar 9,518 dengan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya.

### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. hasil

perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,445. Hal ini berarti kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya dipengaruhi sebesar 44,5% oleh Gaya Kepemimpinan (GYK) dan Motivasi Kerja (MKJ) sedangkan sisanya 55,5% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

#### IV. Kesimpulan

1. Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Berdasarkan perhitungan tabel 5.6, diperoleh nilai gaya kepemimpinan (GYK) = 0,126,  $(t) = 1.932$ , dan tingkat signifikan sebesar 0,057 yang lebih besar dari 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang berarti  $H_1$  diterima.
2. Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Berdasarkan perhitungan tabel 5.6, diperoleh nilai motivasi kerja (MKJ) = 0,374,  $(t) = 3.513$ , dan tingkat signifikan sebesar 0,081 yang lebih besar dari 0,05 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang berarti  $H_2$  diterima.
3. Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Dukuh Kupang Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai Signifikan variabel motivasi kerja adalah 0,081, sedangkan nilai variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,057. dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa nilai variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai variabel gaya kepemimpinan dan bisa dikatakan bahwa Variabel yang paling berpengaruh secara signifikan dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

## **V. Saran**

1. Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan gaya kepemimpinan. Karena ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan komponen variabel lain dalam penelitian selanjutnya, seperti kompensasi, pelatihan, kedisiplinan kerja, inovasi, dan lain-lain.
3. Untuk penulis disarankan mampu menerapkan ilmu yang telah di dapatkan di bangku kuliah dengan lebih banyak melakukan penelitian dan dapat bermanfaat bagi masyarakat.

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO RAYON DUKUH KUPANG SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

% **18**  
SIMILARITY INDEX

% **17**  
INTERNET SOURCES

% **10**  
PUBLICATIONS

% **11**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1** [www.repository.uinjkt.ac.id](http://www.repository.uinjkt.ac.id)  
Internet Source % **2**
- 2** [library.binus.ac.id](http://library.binus.ac.id)  
Internet Source % **2**
- 3** [repositori.uin-alauddin.ac.id](http://repositori.uin-alauddin.ac.id)  
Internet Source % **2**
- 4** [publikasi.uniska-kediri.ac.id](http://publikasi.uniska-kediri.ac.id)  
Internet Source % **1**
- 5** [www.proskripsi.com](http://www.proskripsi.com)  
Internet Source % **1**
- 6** [repo.iain-tulungagung.ac.id](http://repo.iain-tulungagung.ac.id)  
Internet Source % **1**
- 7** Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani.  
"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah) % **1**

Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid:  
Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018

Publication

---

8	<a href="http://journal.uii.ac.id">journal.uii.ac.id</a> Internet Source	% 1
9	Submitted to Trisakti University Student Paper	% 1
10	<a href="http://stiestembi.ac.id">stiestembi.ac.id</a> Internet Source	% 1
11	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	% 1
12	"Advances in Cryogenic Engineering", Springer Nature America, Inc, 2000 Publication	% 1
13	Submitted to President University Student Paper	% 1
14	<a href="http://www.pekerjadata.com">www.pekerjadata.com</a> Internet Source	<% 1
15	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Internet Source	<% 1
16	<a href="http://eprints.unpam.ac.id">eprints.unpam.ac.id</a> Internet Source	<% 1
17	<a href="http://ejournal.umm.ac.id">ejournal.umm.ac.id</a> Internet Source	<% 1

---



18

[puslit2.petra.ac.id](http://puslit2.petra.ac.id)

Internet Source

<% 1

19

[repository.uinsu.ac.id](http://repository.uinsu.ac.id)

Internet Source

<% 1

20

[ejurnal.untag-smd.ac.id](http://ejurnal.untag-smd.ac.id)

Internet Source

<% 1

21

[de.slideshare.net](http://de.slideshare.net)

Internet Source

<% 1

22

Elis Tri Wahyuni. "Pengaruh segmentasi pasar terhadap kepuasan pelanggan (nasabah) pada Bank BPR Jatim Cabang Ponorogo", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2017

Publication

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF