

SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) AREA BALI SELATAN RAYON KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

OLEH :

I KADEK AGUS SETIAWAN

1915744149

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) AREA BALI SELATAN RAYON KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

OLEH :

I KADEK AGUS SETIAWAN

1915744149

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

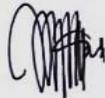
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta
2. Penulis
 - a. Nama : I Kadek Agus Setiawan
 - b. Nim : 1915744149
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Agustus 2023

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710211992031002

Pembimbing II,



I Wayan Eka Dian Rahmani, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198805202019031011

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA
BALI SELATAN RAYON KUTA**

Oleh :

I KADEK AGUS SETIAWAN

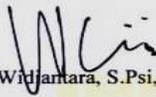
1915744149

Disahkan :

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II



I Made Widiantara, S.Psi, M.Si.
NIP. 197902182003121002



Dr. I Ketut Santra, M.Si.
NIP. 196710211992031002



Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si.
NIP. 196212311990032003

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Semangat! Suatu hari nanti, lelahmu akan digantikan dengan satu kebanggaan yang besar”

Persembahan

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan kuasa-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta”** dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih dan persembahan kepada :

1. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
2. Kepada bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku dosen pembimbing I dan bapak I Wayan Eka Dian Rahmani, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
3. Keluarga besar PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta yang telah memberikan izin untuk melakukan praktek kerja lapangan (PKL) sehingga penulis bisa memperoleh informasi serta data pendukung tentang skripsi ini.
4. Teman - teman dan sahabat yang telah menginspirasi, mendengar keluh kesah serta memberikan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini walaupun harus melewati banyak rintangan.
5. Serta semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Kadek Agus Setiawan

NIM : 1915744149

Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul :

“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta” adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



I Kadek Agus Setiawan

NIM. 1915744149

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta dengan jumlah sampel sebanyak 48 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contohnya seperti lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lainnya. Selain itu, komitmen organisasional merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence between leadership style and organizational commitment to employee performance at PT. PLN (Persero) South Bali Area Rayon Kuta. This study used a quantitative approach with data collection using questionnaires. The population in this study was all employees of PT. PLN (Persero) South Bali Area Rayon Kuta with a sample of 48 employees. The sampling technique used in this study is non probability sampling using saturated sampling because the population is relatively small, less than 100 people. A data source consists of primary data and secondary data. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis tests, namely partial tests (t tests) and simultaneous tests (f tests).

The results of this study show that leadership style (X_1) and organizational commitment (X_2) have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) South Bali Area Rayon Kuta. Furthermore, the results of the coefficient of determination (R^2) test found that the influence of leadership style variables (X_1) and organizational commitment (X_2) on employee performance (Y) was 52.3%. While the remaining 47.7% was influenced by other factors or variables that were not studied in this study. Examples such as work environment, work stress, work motivation, work discipline, organizational culture and others. In addition, organizational commitment is the dominant variable affecting employee performance.

Keywords : Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi riset terapan ini yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta”** dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Tujuan utama dari penyusunan skripsi riset terapan ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.

Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang terkait. Atas segala bantuan dan dukungannya penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom. Selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu serta arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, SST. Ak., M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan beberapa masukan dalam penyusunan skripsi.

4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali atas segala informasi, fasilitas, saran dan masukan kepada penulis dalam melaksanakan penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
6. Bapak I Wayan Eka Dian Rahmanu, S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
7. Seluruh dosen Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah mendidik, memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan, beserta staf atas segala bantuan dan pelayanan yang baik selama ini untuk keperluan penulis di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak Danang Fajar Utomo. Selaku Supervisor Pelayanan Pelanggan & Administrasi (PPA) yang telah mengizinkan, memberikan kesempatan dan bimbingan kepada penulis untuk dapat melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dengan baik.
9. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta, khususnya bidang Pelayanan Pelanggan & Administrasi (PPA) yang telah memberikan bimbingan dan masukan pada saat melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) sekaligus informasi untuk melengkapi data penelitian ini.

10. Kepada orang tua, keluarga, teman-teman, sahabat, dan semua pihak yang tak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas dukungan, doanya, semangat dan motivasi serta meluangkan waktunya untuk menemani penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi riset terapan ini masih jauh dari kata sempurna dengan segala keterbatasannya, baik dari segi materi, sistematika, bahasa maupun wawasan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran untuk menyempurnakan proposal penelitian ini.

Badung, 25 Agustus 2023

Penulis



I Kadek Agus Setiawan

NIM. 1915744149

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | i |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| PRAKATA..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Kontribusi Hasil Penelitian | 12 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 12 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 12 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 13 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 15 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.1 | Kajian Teoritis | 15 |
| 2.1.1 | Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 15 |
| 2.1.2 | Gaya Kepemimpinan | 19 |
| 2.1.3 | Komitmen Organisasional..... | 26 |
| 2.1.4 | Kinerja Karyawan | 31 |
| 2.2 | Penelitian Sebelumnya (Kajian Empiris)..... | 40 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis | 45 |
| 2.3.1 | Kerangka Pemikiran Teoritis | 45 |
| 2.3.2 | Hipotesis..... | 48 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 49 |
| 3.1 | Populasi dan Sampel | 49 |
| 3.1.1 | Populasi | 49 |
| 3.1.2 | Sampel..... | 49 |
| 3.2 | Formulasi dan Variabel Penelitian..... | 50 |
| 3.2.1 | Variabel Penelitian | 50 |
| 3.2.2 | Definisi Operasional Variabel..... | 51 |
| 3.3 | Data Penelitian..... | 53 |
| 3.3.1 | Sumber Data..... | 53 |
| 3.3.2 | Jenis Data | 54 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data..... | 55 |
| 3.4.1 | Penelitian Lapangan | 55 |
| 3.4.2 | Studi Kepustakaan..... | 57 |
| 3.5 | Metode Analisis Data..... | 58 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.1 Uji Instrumen Penelitian..... | 58 |
| 3.5.2 Uji Asumsi Klasik | 60 |
| 3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda | 64 |
| 3.5.4 Uji Hipotesis | 65 |
| 3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi (R) | 66 |
| 3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 67 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 68 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 68 |
| 4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Rayon Kuta..... | 68 |
| 4.1.2 Visi, Misi & Motto PT. PLN (Persero) Rayon Kuta..... | 73 |
| 4.1.3 Lokasi PT. PLN (Persero) Rayon Kuta..... | 73 |
| 4.1.4 Bidang Usaha PT. PLN (Persero) | 74 |
| 4.1.5 Makna Logo PT. PLN (Persero) | 75 |
| 4.1.6 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Kuta..... | 76 |
| 4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan | 83 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden | 83 |
| 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 88 |
| 4.2.3 Hasil Pengujian Instrumen | 96 |
| 4.2.4 Uji Asumsi Klasik | 98 |
| 4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 103 |
| 4.2.6 Uji Hipotesis..... | 105 |
| 4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi (R) | 110 |
| 4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 111 |

| | |
|--------------------------------|------------|
| 4.2.9 Pembahasan..... | 112 |
| 4.3 Implikasi Penelitian | 117 |
| 4.3.1 Implikasi Teoritis | 117 |
| 4.3.2 Implikasi Praktis..... | 118 |
| BAB V PENUTUP..... | 120 |
| 5.1 Simpulan | 120 |
| 5.2 Saran | 121 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta Periode Tahun 2020 - 2022 | 3 |
| Tabel 1.2 Ulasan Keluhan Pelanggan Periode Tahun 2022 - 2023..... | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empiris)..... | 41 |
| Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta | 50 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel..... | 52 |
| Tabel 3.3 Kriteria, Kode, dan Skor Jawaban Kuesioner | 57 |
| Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 66 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 83 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 84 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 85 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 86 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 87 |
| Tabel 4.6 Skala Penilaian Jawaban Responden | 89 |
| Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan..... | 90 |
| Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisasional..... | 92 |
| Tabel 4.9 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan | 94 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas..... | 96 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas..... | 98 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)..... | 99 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas | 101 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)..... | 102 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 103 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) | 105 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji f) | 108 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)..... | 110 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 111 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis | 47 |
| Gambar 4.1 Lokasi PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta..... | 73 |
| Gambar 4.2 Logo PT. PLN (Persero) | 75 |
| Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)..... | 77 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Probability Plot (P-P Plot) | 100 |
| Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplots) | 102 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Form Proses Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Form Keterangan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Output SPSS Statistik Deskriptif
- Lampiran 6 : Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 7 : Output SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Output SPSS Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9 : Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 10 : Output SPSS Uji Hipotesis
- Lampiran 11 : Output SPSS Uji Koefisien Korelasi (R) & Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 12 : Titik Persentase Distribusi Nilai R Tabel
- Lampiran 13 : Titik Persentase Distribusi Nilai T Tabel
- Lampiran 14 : Titik Persentase Distribusi Nilai F Tabel
- Lampiran 15 : Kuesioner Google Form
- Lampiran 16 : Dokumentasi Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 17 : Ulasan Keluhan Pelanggan Google Maps
- Lampiran 18 : Surat Permohonan Pengambilan Data
- Lampiran 19 : Luaran Penelitian Berupa Produk X Banner
- Lampiran 20 : Biodata Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian yang semakin maju membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Salah satu antisipasi dunia industri untuk tetap bersaing dan berkembang di tengah persaingan yang semakin kompetitif harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kreativitas dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Hal ini dikarenakan manusia memiliki mental dan sikap agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi saja tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Bagian penting dari organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia agar memperoleh tenaga kerja yang unggul untuk mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan kontribusi yang besar dalam usaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan segala kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan pada dasarnya merupakan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, oleh sebab itu suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil bila kinerja setiap individu karyawannya baik, salah satunya terselesaikannya kewajiban yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika kewajiban tersebut diselesaikan dengan sebaik mungkin maka hasil yang akan diperoleh maksimal, dan sebaliknya jika karyawan mengerjakan tidak sebaik mungkin maka hasilnya tidak akan maksimal. Maka dari itu, agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiap perusahaan umumnya pasti memiliki standar kategori untuk penilaian kinerja, begitu pula dengan pihak PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta yang mempunyai standar kategori penilaian kinerja karyawan, diantaranya “Sangat Baik”, “Baik”, “Cukup”, dan “Kurang”. Berikut merupakan rekapitulasi penilaian

kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta periode tahun 2020 - 2022. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan
Rayon Kuta Periode Tahun 2020 - 2022**

| No | Kategori Penilaian Kinerja | Tahun & Persentase | | | | | |
|------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | | 2020 | % | 2021 | % | 2022 | % |
| 1 | Sangat Baik | 18 | 36,0% | 17 | 34,0% | 20 | 41,7% |
| 2 | Baik | 24 | 48,0% | 23 | 46,0% | 22 | 45,8% |
| 3 | Cukup | 8 | 16,0% | 10 | 20,0% | 6 | 12,5% |
| 4 | Kurang | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Jumlah Karyawan | | 50 | 100% | 50 | 100% | 48 | 100% |

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta (Data Diolah 2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dilihat dari hasil persentase tersebut dapat dinilai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta mengalami fluktuasi (naik turun) dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2020 karyawan yang memiliki penilaian cukup sebanyak 8 orang dengan persentase 16,0%. Pada tahun 2021 karyawan yang memiliki penilaian cukup sebanyak 10 orang dengan persentase 20,0%. Pada tahun 2022 karyawan yang memiliki penilaian cukup sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,5%.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki penilaian kinerja (cukup) setiap tahunnya, ini terjadi karena karyawan belum secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Maka hal tersebut perlu diperhatikan

oleh pihak manajemen karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama pendukung kinerja karyawan, karena di sebuah perusahaan tidak cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi, tetapi perusahaan juga harus memiliki seorang manajer atau pemimpin yang mampu membimbing, mengarahkan, serta menggerakkan karyawannya untuk bekerja sama dan menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Seorang pemimpin juga harus memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, menjalin relasi, memberikan pujian, penghargaan, serta kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, pemimpin juga harus dapat memberikan pengaruh yang baik, salah satunya seperti selalu menjalin komunikasi dengan karyawan serta memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan agar bisa saling bekerja sama menunjukkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan tak lepas dari peran seorang pemimpin, karena pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa perusahaannya menjadi organisasi yang baik dan mampu bersaing sehat dengan perusahaan lain untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Pola perilaku seorang pemimpin secara keseluruhan disebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Thoah (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk

mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan karyawannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Menurut Robbins dan Judge (2017), mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan karyawan tersebut akan memiliki masa kerja yang panjang. Adanya setiap karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentunya harapan setiap perusahaan, sehingga tujuan dan nilai organisasi yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaannya serta mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja dengan penuh loyalitas yang tinggi pada perusahaan, sehingga mereka akan bekerja secara optimal dan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktu

untuk pekerjaannya, serta perusahaan tentunya akan mendapatkan dampak positif dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta yaitu perusahaan unit yang melayani masyarakat yang berada di wilayah Bali Selatan khususnya kecamatan Kuta dan sekitarnya. Pimpinan PLN bertugas dan bertanggung jawab dalam pendistribusian yang tepat, kemitraan dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini berdampak pada kebijakan yang diberikan, terutama dalam menangani keluhan pelanggan. Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan wawancara pada karyawan, bahwa kebijakan untuk meminimalisasi keluhan pelanggan adalah kebijakan yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pelanggan. Hal tersebut dapat didukung dari data ulasan keluhan pelanggan yang diterima selama periode tahun 2022 - 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Ulasan Keluhan Pelanggan Periode Tahun 2022 - 2023

| Nama | Unit | Tgl Pengaduan | Ulasan | Rating |
|-------------|-------------|----------------------|--|---------------|
| Chris B | Kuta | 21 April 2023 | Layanan lapangan yang mengerikan, mengubah meter menghancurkan dinding, “bukan tanggung jawab mereka” saya memiliki biaya untuk renovasi sekitar meteran PLN. Layanan yang sangat buruk! | ★ |
| Riyawan | Kuta | 20 April 2023 | Penanganan PLN rayon sekarang sangat lambat sekali turun ke lapangan, kalo bisa mohon di tambah personal bagian lapangannya. | ★ |

| | | | | |
|---------------|------|------------------|--|---|
| Martha | Kuta | 27 Februari 2023 | Ribet, bertele-tele, tidak profesional, dan benar-benar tidak bisa menghargai waktu sendiri dan waktu orang lain. Kebanyakan alasan. | ★ |
| Anthony Lopez | Kuta | 24 Desember 2022 | Sangat buruk pelayanannya. Malam natal, kami harus merayakan natal dengan gelap gulita tanpa ada petugas datang ataupun kejelasan. Listrik mati dari jam 1 subuh sampai 10 malam belum juga menyala. Sudah lebih dari 3 tetangga telepon, tapi tidak ada respon sama sekali. | ★ |
| Widi | Kuta | 21 November 2022 | Call center PLN itu aktif apa tidak ya ? saya tlp ke PLN daerah karena ada kabel yang tertarik bak truk dan akhirnya kabel turun ke jalan, disuruh untuk menghubungi call center tapi sampe saat ini tidak ada jawaban. | ★ |
| Moch Efendi | Kuta | 21 Februari 2022 | Saklar induk konslet dari jam 5 pagi mati, call center PLN Kuta error, telepon pegawai no respon. Kesimpulan : sangat buruk pelayanan. Naikin bayar listrik no. 1, tidak profesional sama sekali. | ★ |
| Andrean | Kuta | 14 Februari 2022 | Pelayan buruk tidak seperti dulu PLN tidak ada toleransi sedikitpun bayar telat 2 hari sudah ancam” dengan nada yang kasar, padahal belum akhir bulan/telat tidak ada toleransinya banyak konsumen sekarang dirugikan ancam” mau cabut MCB, dll. | ★ |

Sumber : Google Maps PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta (2023)

Pada tabel 1.2 diatas, bahwa pelanggan menyampaikan ketidakpuasan mereka terhadap pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Mereka memberikan penilaian

rating 1 bintang yang menunjukkan ketidakpuasan yang signifikan. Dari ulasan keluhan pelanggan yang sering dilaporkan pelanggan terkait kecepatan merespon keluhan, kecepatan petugas mengatasi keluhan, dan kemudahan menghubungi call center PLN. Penilaian tersebut mencerminkan adanya masalah gaya kepemimpinan yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, bahwa dari hasil observasi maupun wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta, keluhan tersebut secara spesifik menyoroti kurangnya solusi yang tepat dan langkah-langkah efektif yang diberikan pemimpin menyebabkan karyawan tidak optimal dalam menyelesaikan keluhan pelanggan, sehingga hal tersebut akan berimbas pada penurunan kinerja karyawan dan ketidakpuasan pelanggan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan kepuasan pelanggan tercapai dengan baik.

Selain itu, faktor lain yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Berdasarkan permasalahan yang terjadi bahwa dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta, terdapat beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan karena pemimpin kurang memberikan ketegasan dan pengawasan yang menyebabkan masih adanya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu dan terlambat kembali ke kantor pada waktu istirahat yang melebihi 1 jam. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya rasa komitmen organisasional dalam diri karyawan karena melanggar aturan

yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, diharapkan karyawan akan lebih disiplin dan komitmennya dalam menjaga ketepatan waktu dan mengelola waktu kerja dengan baik.

Selain dari fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait analisis gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan karena masih adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Kesenjangan penelitian yang dimaksud adalah perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suarni & Sudiyani (2020), dan Purba, et al., (2022), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020), menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya ada pula penelitian mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Kadir, et al., (2019), dan Sidik, et al., (2021), mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Surohmat (2022), menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan. Di sisi lain, komitmen organisasional mencerminkan tingkat dedikasi, keterlibatan, dan identifikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Secara keseluruhan, hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasional yang kuat memiliki peran penting dalam mengatasi masalah di dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan membangun komitmen organisasional yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Hal ini akan membantu organisasi menghadapi dan mengatasi masalah dengan lebih efektif serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan kedepan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah serta adanya hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda atau tidak konsisten. Maka dari itu penulis ingin meneliti lebih lanjut dan mengetahui hasil dari penelitian ini dengan menggunakan variabel tersebut, tentunya objek atau perusahaan yang berbeda yang belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta. Maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teori manfaat yang didapat melalui penelitian ini adalah untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dan sebagai acuan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana pembuktian implementasi teori yang telah didapat selama proses perkuliahan sehingga dapat digunakan sebagai media dalam menganalisa suatu permasalahan khususnya dalam hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) ke dalam penelitian yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan serta dapat mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi keperpustakaan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibagi menjadi lima sub bab yakni latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Dalam penelitian ini penulis mengangkat permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai teori-teori berupa definisi dari beberapa ahli yang diperoleh dari literatur seperti jurnal maupun buku bacaan yang berkaitan dengan

penelitian, lalu ada kajian empiris, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang dimana dalam metode penelitian tersebut berisikan populasi dan sampel, formulasi dan variabel penelitian, data penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah, visi, misi, & motto, lokasi, bidang usaha, makna logo, struktur organisasi, dan tugas dari masing-masing bidang, hasil analisis dan pembahasan, serta implikasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan yang ditarik dari hasil pengkajian analisa data dan saran berdasarkan apa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Dan merupakan tahap akhir dari penulisan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial (uji t), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta. Dimana pada perhitungan uji t gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,292 lebih besar (>) dari nilai t tabel 1,679. Serta nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil (<) dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil uji parsial (uji t), membuktikan bahwa komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta. Dimana pada perhitungan uji t komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,035 lebih besar (>) dari nilai t tabel 1,679. Serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil uji simultan (uji f), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta

dengan nilai f hitung sebesar 24,700 lebih besar ($>$) dari nilai f tabel 3,20 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil ($<$) dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square atau R^2) sebesar 0,523. Hal ini berarti pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contohnya seperti lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lainnya. Selain itu komitmen organisasional merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,476 (47,6%), sedangkan gaya kepemimpinan sebesar 0,341 (34,1%).

5.2 Saran

Merujuk pada pembahasan dan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta sebagai berikut :

1. Terkait dengan gaya kepemimpinan, pemimpin dapat lebih memahami secara mendalam lingkungan kerjanya sehingga dapat lebih mengenali situasi dan kondisi terutama dari para karyawannya. Dalam hal motivasi dan pemberian penghargaan kepada karyawan lebih ditingkatkan kembali untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan semangat agar karyawan termotivasi

untuk melakukan pekerjaannya masing-masing, sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang maksimal. Pimpinan perlu meningkatkan produktivitas secara maksimal dengan cara mendengarkan keluhan dan masalah karyawan, memberikan solusi terbaik serta bersikap lebih tegas terhadap karyawan yang sering melanggar peraturan yang berlaku.

2. Terkait dengan komitmen organisasional, hasil penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan dapat melakukan upaya untuk memotivasi karyawan yang bersifat *financial* misalnya memberikan reward atau hadiah sehingga karyawan dapat memberikan loyalitas dan komitmennya dalam perusahaan. Serta perlu juga mengadakan kegiatan yang mendukung rasa solidaritas antar karyawan dan mampu meningkatkan kinerja mereka seperti kegiatan *outbond* yang mengajak seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan Rayon Kuta guna mempererat hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin atau manajemen, sehingga jika kegiatan *outbond* diadakan, tentu hal ini dapat mempererat hubungan dan secara tidak langsung akan memperkuat komitmen organisasional karyawan. Alternatif lainnya, manajemen juga dapat memfasilitas kegiatan pelatihan dan pembinaan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan meneliti diluar variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organsasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingkat banyak variabel lain seperti beban kerja, stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Azhari. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sepatan Timur." *SIGI IP : Jurnal Sigi Ilmu Pemerintahan*, Vol. 01, No. 01, Hal. 20-37. Univesitas Pramita Indonesia.
- Ananda, Anton Ferry, Muhammad Afif, dan Fia Sari Wahyuni. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan." *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 2, Februari 2023, Hal. 131-146. STIE Kertanegara Malang.
- Asep, Rifa'I. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi : Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomedia*, Vol. 08, No. 01, Jan-Juni 2019, Hal. 1-15. STIE Pasim Sukabumi.
- Assa, Adrie Frans dan Anugerah Dachi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy." *Komitmen : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Hal. 167-176. Universitas Kristen Krida Wacana.
- Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur : Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, Vol. 8, No. 2, Juni 2019, Hal. 191-206. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

- Buulolo, Martinus. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaran Pondok Tering." *Jurnal As-Said*, Vol. 1, No. 2, Hal. 40-51. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nagoya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habib, Suwardi, Abdul Rahman Jannang, dan Marwan Man Soleman. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 8, No. 12, Agustus 2022, Hal. 569-585. Universitas Khairun, Ternate.
- Hamdyani, Sri, et al. 2022. "The Influence Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance In South Sulawesi Province's Public Works And Spatial Planning Offices." *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 10, No. 1 (2023) March, Page. 01-10. STIE YPUP Makassar.
- Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadir, Ade Laksito, Sri Murni, dan Irvan Trang. 2019. "Analisis Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 3, Juli 2019, Hal. 3518-3527. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.

- Manalu, Ferry Muliadi. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rancang Adhya Selaras." *Jurnal EQUILIBRIA*, Vol. 7, No. 1, Hal. 100-113. Universitas Kepulauan Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana, R. dan Syarif, D. 2017. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar : CV. Nas Media Pustaka.
- Osman, I. et al. 2019. "*The Role Of Academics' Organizational Commitments On Their Extra Role Behavior In Academic Contexts*". PP. 2054–2061.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Purba, Purnama Yanti, et al. 2022. "*The Influence Of Leadership Style, Communication, And Work Discipline On Employee Performance Of PT. Sinar Gunung Sawit Raya*." *International Journal of Social Science and Business*, Volume 6, Number 2, Hal. 275-281. Prima Indonesia University, Medan.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior. Edition 17*. Pearson Education.
- Safitri, Anissa Nur dan Kasmari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang)." *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, September 2022, Hal. 14-25. Universitas Stikubank Semarang.

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Yudi. 2022. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, Vol. 10, No. 03, (Juli 2022), Hal. 127-136. Universitas Tanjungpura, Pontianak.
- Sidik, Rian Fajar, Jajuk Hermawati, and Soni Kurniawan. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta." *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Pebruari 2021, Hal. 86-96. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sihombing, Grecia Veronika, Zaini, dan Tuti Wediawati. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pada PT. Medcomm Solution Medan." *Gulawentah : Jurnal Studi Sosial*, Vol. 7, No. 2, Desember 2022, Hal. 178-185. Universitas Mulawarman.
- Suarni, Ni Nengah dan Ni Nyoman Sudyani. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 6, No. 1, Hal. 73-79. Universitas Ngurah Rai, Bali.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Surohmat, Yusuf dan Yuniar Istiyani. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)." *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 6, No. 3, Hal. 5656-5661. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiguna, Aditya. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grapari Telkomsel Renon." *Skripsi. Administrasi Niaga : Politeknik Negeri Bali*.
- Wijaya, Deni Wahyu Eka dan Diah Ayu Septi Fauji. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science*, Vol. 1, No. 2, Desember 2021, Hal. 84-94. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Yuniarti. 2021. *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung : CV. Widina Media Utama.