

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG MANADO*EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ETHIC, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN MANADO BRANCH*

Oleh:

**Happy Y. Mogot¹
Christoffel Kojo²
Victor P K Lengkong³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail:

[myx181@gmail.com¹](mailto:myx181@gmail.com)
[christoffelkojo@gmail.com²](mailto:christoffelkojo@gmail.com)
[kanakaisar@yahoo.com³](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado, secara parsial Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi serta Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado. Sebaiknya PT PLN cabang Manado. Perusahaan sebaiknya mempetahankan karyawan yang memiliki kompetensi paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi, disiplin kerja kinerja karyawan

Abstract: Employee performance is the result of work or work performance. However, it actually has a broader meaning, not only the results of work but also how the work process takes place. Performance represents results related to organizational strategic goals, customer satisfaction, and giving approval to the economy. Employee performance can be influenced by several factors including: leadership style, work ethic, competence and work discipline. The purpose of this study was to study leadership style, work ethic, competence and coordination of partial and simultaneous work on employee performance at PT. PLN Manado Branch. This type of research is a type of associative research. The method of data collection uses a research questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the research show partially that the Leadership Style does not show a significant effect on Employee Performance at PT PLN Branch Manado, partially Work Ethics, Competence and Work Discipline are significantly related to Employee Performance at PT PLN Manado Branch and simultaneously Leadership Style, Work Ethics and Competence and Discipline Work has a significant effect on Employee Performance at PT PLN Manado Branch. We recommend PT PLN branch Manado. Companies that are approved will retain employees with the highest competencies available to improve Employee Performance.

Keywords: leadership style, work ethic, competence, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan stratejis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan/fihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Masing-masing memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah bisnis sangat bergantung pada faktor tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan yang dicapai. Jika mengalami penurunan, maka ada yang salah dengan atasan tersebut. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lumayan besar, bisa membuat kinerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur. Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola perusahaan dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak melulu harus memerintah pekerjaan saja, jalinan dengan pegawai harus terjaga dengan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Etos (Ethos) merupakan sebuah kata yang dikenalkan oleh seorang filsuf Yunani kuno bernama Aristoteles. Kata Etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Intinya, seseorang yang memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas. Biasanya, di tempat kerja, etos menggambarkan kemampuan seseorang bersama profesi, pekerjaan, dan keahliannya. Etos tidak tergantung kepada tingginya pendidikan seseorang, atau banyaknya gelar akademis yang dimiliki seseorang. Etos adalah tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik, dan kerja lapangan yang penuh kualitas. Etos adalah tentang karakter diri yang hebat, andal, berkualitas, produktif, berkinerja, dan selalu bergembira dengan pekerjaannya di wilayah tindakan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
3. Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
4. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
5. Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda(noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Terry dalam Thoha (2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

Etos Kerja

Manusia adalah makhluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan juga, bekerja dengan cara sendiri. Tetapi tentu lain dengan caranya. Hewan bekerja semata berdasarkan naluriah, tidak ada etos, kode etik atau permintaan akal. Tetapi manusia memilikinya harus punya etos dan pendayagunaan akal. Untuk meringankan beban tenaga kerja yang terbatas maupun meraih prestasi yang sehebat mungkin. Bilamana manusia bekerjanya tanpa etos, tanpa moral dan akhlak maka gaya kerja manusia meniruhewan, turun tingkat kerendahan. Demikian juga bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa. Pengertian Etos Kerja menurut Tanjung (2002) adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar.

Kompetensi Kerja

Menurut Rosidah (2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Disiplin Kerja

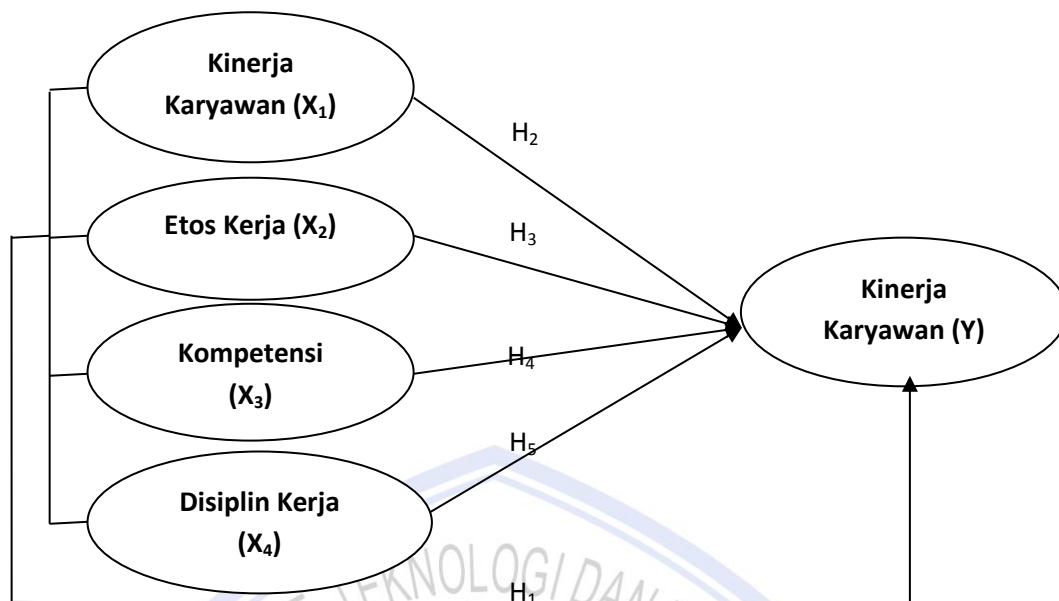
Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2003) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Penelitian Terdahulu

Wulanda, Brasit dan Hamid (2013). Dari hasil Uji Statistik regresi dengan menggunakan SPSS 2.0 diperoleh koefisien korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,667. Hal ini berarti kinerja berhubungan erat dengan tingkat pendidikan dan pelatihan. Perubahan tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Tingginya motivasi pegawai terhadap pekerjaan mereka akan meningkatkan kualitas kerja para pegawai yang berdampak pada kinerja sekretariat daerah yang baik pula. Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara tingkat pendidikan dan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi adalah sedang karena berada dikisaran 0,40 – 0,599.

Runtuwu, Lopian dan Dotulong (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil di Badan Perizinan Terpadu (BP2T) Kota Manado yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. Penelitian ini menemukan hasil bahwa: Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pimpinan BP2T Kota Manado sebaiknya lebih memfokuskan aspek disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja, agar memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

Yuliana (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Haluan Star Logistic dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skalalickert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2019***Hipotesis Penelitian**

- H₁: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, Etos Kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado
- H₂: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
- H₃: Diduga mengetahui terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
- H₄: Diduga terdapat mengetahui terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
- H₅: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT PLN Cabang. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT PLN Cabang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh populasi atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
ε	=	Standar error
Y	=	Kinerja Karyawan
X_1	=	Gaya Kepemimpinan
X_2	=	Etos Kerja
X_3	=	Kompetensi
X_4	=	Disiplin Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X_1)	$X_{1,1}$	0,002	Valid	0,714	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,5}$	0,002	Valid		Reliabel
Etos Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,000	Valid	0,682	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,008	Valid		Reliabel
	$X_{2,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,5}$	0,001	Valid		Reliabel
Kompetensi (X_3)	$X_{3,1}$	0,000	Valid	0,778	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,5}$	0,000	Valid		Reliabel
Disiplin Kerja (X_4)	$X_{4,1}$	0,000	Valid	0,781	Reliabel
	$X_{4,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{4,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{4,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{4,5}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,713	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,5}$	0,008	Valid		Reliabel

Sumber: Olah Data, 2019

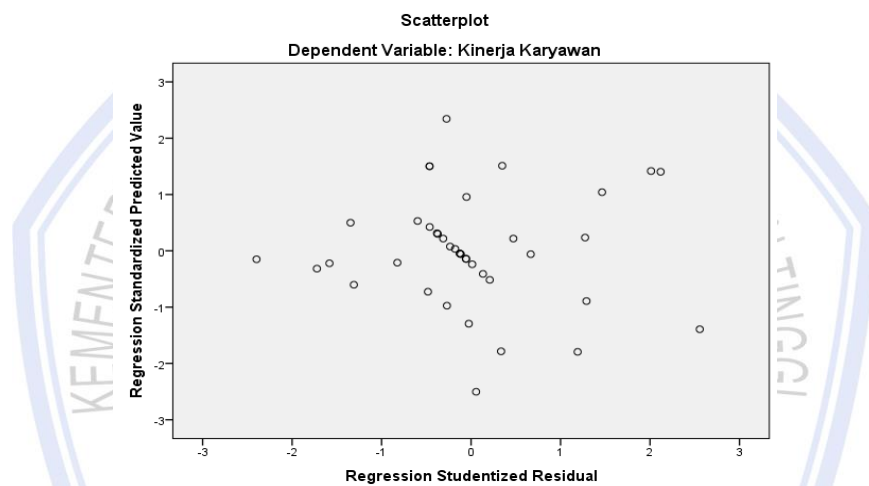
Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.861	1.161
Etos Kerja	.931	1.074
Kompetensi	.941	1.063
Disiplin Kerja	.925	1.081

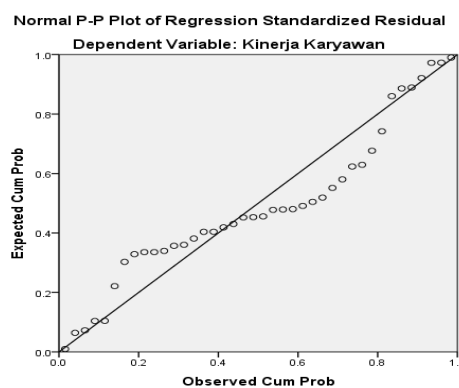
Sumber : Data olahan SPSS, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y

Uji Normalitas**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	18.476	4.221
Gaya Kepemimpinan	-.085	.129
Etos Kerja	.255	.125
Kompetensi	.328	.120
Disiplin Kerja	-.409	.153

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Persamaan Regresi $Y = 18,476 - 0,085 X_1 + 0,255 X_2 + 0,328 X_3 - 0,409 X_4$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Gaya Kepemimpinan (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 18,476 memberikan pengertian bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) serta Disiplin Kerja (X_4) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,476 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar -0,085 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,085 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Etos Kerja (X_2) sebesar 0,255 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Etos Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Kompetensi (X_3) sebesar 0,328 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_4 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_4) sebesar -0,409 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,409 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant				
Gaya Kepemimpinan	-.660	.514	4.609	.004 ^b
Etos Kerja	2.040	.049		
Kompetensi	2.727	.010		
Disiplin Kerja	-2.678	.011		

Sumber: Data olahan SPSS, 2019

Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,514 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Etos Kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,49 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Etos Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompetensi (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin Kerja (X_4) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,00 < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) serta disiplin Kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yuliana (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Runtuwene., Lopian. dan Dotulong (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
2. Secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
3. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
4. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.
5. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi serta Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harus mempetahankan karyawan yang memiliki kompetensi paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Runtuwene., Lopian., dan Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA Unsrat*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313>. Di akses Tanggal 23 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Thoha .2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.

- Veithzal, R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi 1*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Wulanda., Brasit., dan Hamid. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. *Jurnal UNHAS*. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/6918f23c2662d12479bcbcb4149c69dd.pdf>. Di akses Tanggal 23 Oktober 2018.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal UKRIDA*. <https://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/viewFile/1431/1644>. Di akses tanggal 12 november 2018.

