

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERTO) KAIRATU CUSTOMER SERVICE UNIT, WEST SERAM REGENCY

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KAIRATU, KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

Semuel Souhoka

Universitas Pattimura Ambon

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The aims of this research are 1). Knowing the influence of leadership style on employee performance 2). Knowing the influence of organizational culture on employee performance 3). Knowing the effect of HR development on employee performance. This research uses primary and secondary data. Primary data was obtained using questionnaires to 42 selected respondents and interviews, as well as secondary data obtained from available literature. The analytical tools used are classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The research results show that: 1). Leadership style has a positive and significant effect on employee performance 2). Organizational culture has a negative and significant effect on employee performance 3). Human resource development has a positive and significant effect on employee performance. Apart from that, variations in employee performance at PT. PLN (Persero) Kairatu Customer Service Unit, West Seram Regency, is explained by leadership style, organizational culture and HR development by 76.0%, while 24% is explained by other variables not analyzed in the model.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, HR Development, Performance

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2). Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 3). Mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner kepada 42 responden yang dipilih dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang tersedia. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2). Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu variasi kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan SDM sebesar 76,0% sedangkan 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan SDM, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini Peran PLN sangat penting bagi kehidupan keseharian masyarakat Indonesia, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat terutama perusahaan-perusahaan atau industri-industri. PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Meskipun listrik sudah lebih dari seabad di negeri ini, namun kelistrikan Indonesia masih sering menjadi sorotan publik, hal ini disebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja karyawan PLN. Dalam hal kinerja karyawan, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat masih kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya permasalahan dalam hal kinerja karyawan, diantaranya masih banyaknya keluhan dari

masyarakat, misalnya terjadi teknisi dari PLN lambat menangani masalah tersebut sehingga masyarakat merasa dirugikan, masalah kesalahan penginputan data ketika masyarakat melakukan registrasi untuk pemasangan baru atau penambahan daya listrik, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain memberikan motivasi, Kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengkoordinir bawahannya agar bawahan dapat bekerja dengan baik sehingga tidak terjadi kegagalan dalam pelayanan dan kesalahan penginputan data.

Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Budaya baru yang dikembangkan perusahaan telah ditetapkan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat melalui pedoman perilaku (code of conduct) menjelaskan bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Didalam buku yang ditetapkan oleh Kantor Pusat PT. PLN (Persero) tersebut juga sudah menerangkan Visi PT. PLN (Persero) yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani. Dari pengertian visi ini dapat dilihat adanya kebutuhan akan pengembangan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan dapat membawa perusahaan terus berkembang juga unggul dalam bidangnya. Pengembangan potensi individu ini sangat bergantung kepada bagaimana perusahaan membentuk pengembangan karir pegawai, dan hal ini sangat berpengaruh pada budaya perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan berbagai kemampuan, baik kemampuan teoritis dan umum, maupun kemampuan teknis dan operasional karyawan untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses pengembangan sumber daya manusia ini tentunya sedikit banyak dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2). Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 3). Mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak

mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Di dalam pengertian lain, menurut Abu Hasan (2012) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik harus disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi atau mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai dengan arahan pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dengan antusias memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan organisasi. Sangat mungkin organisasi tersebut bias untuk mencapai sasarannya apabila manajer mampu melaksanakan fungsi fungsinya dengan baik. Oleh karena itu pemimpin yang efektif, yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya adalah pemimpin yang dibutuhkan oleh organisasi. Secara garis besar, ada dua model kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang / lebih individu dalam kelompok yang membantu kelompok mencapai tujuannya dengan cara memberikan arahan, memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, dan individual *consideration*. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “ikatan normatif”, yang dipegang organisasi secara bersama sama. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins 2006).

Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya yaitu dengan memperkuat pemahaman

anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan, terhadap misi dan strategi, tujuan, cara, ukuran, dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sanksi (Schein, Edgar H. : 1992).

Secara terminologis, budaya berarti suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran, dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Ace dan Faules (2000) menyebutkan tiga perspektif budaya secara luas mengenai budaya yaitu:

- a. Perspektif holistik, yaitu memandang budaya sebagai cara-cara terpolakan mengenai berfikir, menggunakan perasaan dan berkreasi.
- b. Perspektif variable, yaitu terpusat pada pengekspresian budaya
- c. Perspektif kognitif, yaitu memberi penekanan pada gagasan konsep, cetak biru, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma “pengetahuan yang diorganisasikan” yang ada dalam pikiran orang-orang untuk memahami realitas.

Robbins and Judges (2008) yang mengartikan sebagai sistem makna bersama yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain dengan sesuatu yang khusus sebagai identitas perusahaan.

Menurut Stoner et. al, (2003) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipahami bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan budaya organisasi dikonsepsikan sebagai pemahaman bersama terhadap hal-hal yang penting yang dimanifestasikan dalam perkataan yang diucapkan bersama, pekerjaan yang dilakukan bersama, serta perasaan yang dirasakan bersama.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2009:167). Setiap perusahaan pasti memiliki divisi pengembangan SDM dalam struktur organisasinya. Divisi pengembangan SDM pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadian personal dan keterampilan organisasional mereka. Pengembangan SDM pada sebuah perusahaan akan dimulai dari proses onboarding, pengadaan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dengan kelas atau kursus dan seminar, penyediaan tool yang bisa membantu pekerjaan karyawan dan sebagainya.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun bagi

para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000 : 249). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2003). Dalam perkembangannya mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2005). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menguraikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan.

Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan di pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

D. Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

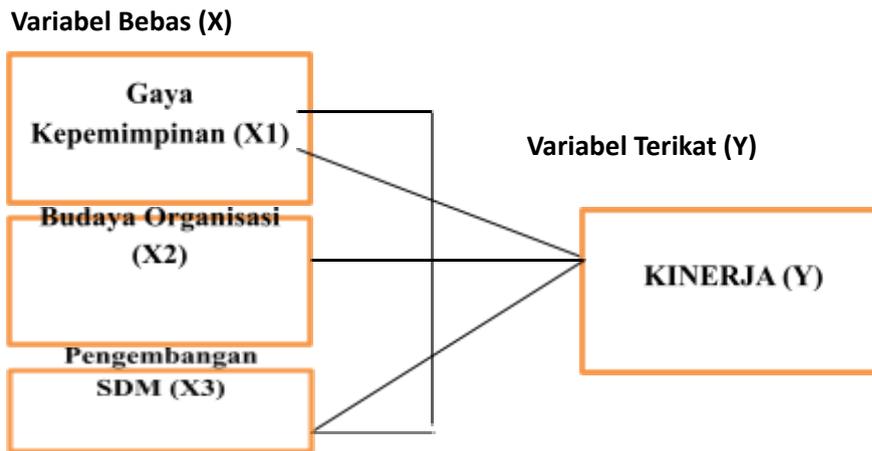
Menurut Irwin Sebastian dan Michael (2016) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasil pekerjaan seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah, kualitas,

ketepatan waktu pekerjaan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan maka kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Kinerja terbaik menurut Griffin (2000 : 94) ditentukan oleh 3 faktor:

- a. Motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- b. Kemampuan (*ability*), yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- c. Lingkungan pekerjaan (*the work environment*), yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.



Sumber : Kajian Teori

Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis I

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Hipotesis II

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Hipotesis III

Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

3. METODE

3.1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.1.1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang sifatnya (Sudjana, 2002 : 6). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sebanyak 73 orang yang terdiri dari 13 pegawai tetap dan 60 orang pegawai TAD (Teknisi Tenaga Ahli Daya)

3.1.2. Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:223). Jadi sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus sloving, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus Random : } n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk setiap sampel dalam hal ini digunakan tingkat kesalahan 10%)

$$n = \frac{73}{1+73 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{73}{1,73} = 42,19 \text{ dibulatkan menjadi 42 responden}$$

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

A. Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

Penggunaan regresi linier berganda sebagai model analisis memerlukan pemenuhan beberapa asumsi dasar yaitu sebagai berikut :

- Multikolinieritas
- Autokorelasi
- Heteroskedastitas
- Normalitas

2. Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- X_1 : Variabel Gaya Kepemimpinan
 X_2 : Variabel Budaya Organisasi
 X_3 : Variabel Pengembangan SDM
 Y : Variabel Kinerja
 α : Koefisien intersep (Konstanta)
 β : Koefisien arah regresi
 e : Kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Coba Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=42	Keterangan
1.	X.1.1	0.473	0.000	0.304	Valid
2.	X1.2	0.615	0.000	0.304	Valid
3.	X1.3	0.632	0.000	0.304	Valid
4.	X1.4	0.593	0.000	0.304	Valid
5.	X1.5	0.780	0.000	0.304	Valid
6.	X1.6	0.745	0.000	0.304	Valid
7.	X1.7	0.636	0.000	0.304	Valid
8.	X1.7	0.356	0.000	0.304	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 2

Hasil Uji Coba Validitas Variabel X2 (Budaya Organisasi)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=42	Keterangan
1.	X2.1	0.717	0.000	0.304	Valid
2.	X2.2	0.613	0.000	0.304	Valid
3.	X2.3	0.675	0.000	0.304	Valid
4.	X2.4	0.790	0.000	0.304	Valid
5.	X2.5	0.389	0.000	0.304	Valid
6.	X2.6	0.605	0.000	0.304	Valid
7.	X2.7	0.587	0.000	0.304	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 3**Hasil Uji Coba Validitas Variabel X3 (Pengembangan SDM)**

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=42	Keterangan
1.	X3.1	0.941	0.000	0.304	Valid
2.	X3.2	0.919	0.000	0.304	Valid
3.	X3.3	0.630	0.000	0.304	Valid
4.	X3.4	0.605	0.000	0.304	Valid
5.	X3.5	0.802	0.000	0.304	Valid
6.	X3.6	0.784	0.000	0.304	Valid
7.	X3.7	0.906	0.000	0.304	Valid
8.	X3.8	0.918	0.000	0.304	Valid
9.	X3.9	0.896	0.000	0.304	Valid
10.	X3.10	0.596	0.000	0.304	Valid
11.	X3.11	0.919	0.000	0.304	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 4**Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y (Kinerja)**

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=42	Keterangan
1.	Y1.1	0.891	0.000	0.304	Valid
2.	Y1.2	0.726	0.000	0.304	Valid
3.	Y1.3	0.788	0.000	0.304	Valid
4.	Y1.4	0.521	0.000	0.304	Valid
5.	Y1.5	0.621	0.000	0.304	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut :

Tabel 5**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Variabel Y**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0.744	Reliabel
X2 (Budaya Organisasi)	0.748	Reliabel

X3 (Pengembangan SDM)	0.949	Reliabel
Y (Kinerja)	0.754	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2025

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.480	2.048	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0.264	3.781	
Pengembangan SDM (X3)	0.195	5.139	

Sumber : Lampiran Output SPSS

2. Uji Autokorelasi

Tabel 7
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.741	1.68945	1.955

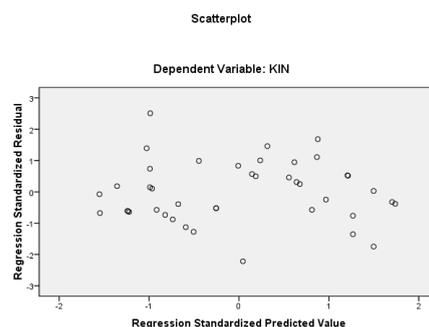
a. Predictors: (Constant), PSDM, GP, BO

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Lampiran

Hasil dari Uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 1.955 Nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 42 dan jumlah variabel dependen (k) sebanyak 3, sehingga pada tabel Durbin Watson diperoleh $d_l=1,609$ dan $d_u=1,357$ maka apabila nilai $d_l < d < d_u$ ($1,357 < 1,955 < 2,65$) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

3. Uji Heterokedasitas



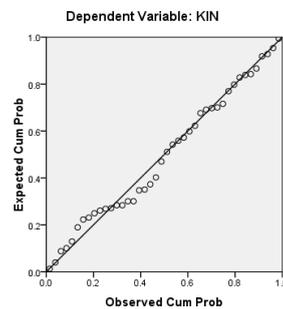
Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran plot-plot pada grafik memiliki pola bergelombang, melebar dan plot menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastitas.

4. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Gambar 3.

Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa Pola plot-plot berada di sekitar garis diagonal Grafik PP Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

B. Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas (Sig.t)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.565	7.287	0.000
Budaya Organisasi (X2)	- 0.420	-3.627	0.001
Pengembangan SDM (X3)	0.145	2.422	0.020
Konstanta	7.848		
F hitung	40.109		
Adjusted R ²	0.741		
R	0.872		
Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.848 + 0.565X_1 - 0.420X_2 + 0.145X_3 + e$$

Keterangan :

- a = 7.848, adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan pengembangan SDM (X3), maka besarnya kinerja pegawai adalah 7.848
- b1 = 0.565 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 gaya kepemimpinan yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X1 (gaya kepemimpinan) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.656 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2, X3) besarnya adalah konstan.
- b2 = -0.420 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 budaya organisasi, dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel budaya organisasi turun sebesar 1 satuan, maka

variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan menurun juga sebesar -0,420 begitupun sebaliknya.

- b3 = 0.314 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X3 disiplin kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X3 (disiplin kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.314 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X2) besarnya adalah konstan.

A). Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Tabel 9. Tabel Anova Hasil Analisis Data

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.444	3	114.481	40.109	.000 ^a
	Residual	108.461	38	2.854		
	Total	451.905	41			

a. Predictors: (Constant), PSDM, GP, BO

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 40.109 > dari F tabel pada taraf df : 3 : 38 sebesar 2,86. Jadi F hitung > F tabel dengan demikian H₀ ditolak artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan SDM secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

B). Uji t (Pengujian Hipotesis II)

Hasil uji untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 7.287 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.682 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

2. Budaya Organisasi (X₂)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar -3.627 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

3. Pengembangan SDM (X₃)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.422 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

C). Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.741	1.68945	1.955

a. Predictors: (Constant), PSDM, GP, BO

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Diolah, 2025

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,760 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan SDM sebesar 76,0% sedangkan 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model.

4. PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi 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 pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Sonnia Indah (2012) yang meneliti tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Alam Perista Kudus Dalam penelitian ini, memiliki persamaan pada variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan dan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya dimana variabel penelitian terdahulu memiliki dua variabel (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja), sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan SDM). Hasil penelitian terdahulu dan penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan budaya organisasi dikonsepsikan sebagai pemahaman bersama terhadap hal-hal yang penting yang dimanifestasikan dalam perkataan yang diucapkan bersama, pekerjaan yang dilakukan bersama, serta perasaan yang dirasakan bersama. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Tika (2010) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika

budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan. Budaya organisasi juga memiliki kontribusi atau menentukan dalam membentuk perilaku karyawan.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem social karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Secara empiris hasil penelitian ini mendapat dukungan hasil penelitian sebelumnya oleh Riska Pratiwi (2012) yang meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian memiliki tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan SDM. Hasil penelitian terdahulu dan penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian telah mendapat dukungan secara teoritis Handoko (2001) adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya di masa depan. Pengembangan SDM juga salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia. Pengembangan SDM ini juga bagi para adalah suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Notoadmodjo (2003) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi

merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada sebagai salah satu sumber energi, batubara semakin luas digunakan di dunia terutama sebagai sumber energi alternatif, selain minyak bumi yang semakin menipis cadangannya di dunia. Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap Karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan di awal pekerjaan bertujuan meningkatkan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi

Pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi organisasi. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika karyawannya dikembangkan dengan tepat. Karyawan akan menjadi lebih keras dalam bekerja dan berusaha mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Pengembangan sumber daya merupakan suatu investasi yang memberikan jaminan bahwa karyawan akan lebih berkompeten. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang berjalan terus-menerus. Adanya permasalahan baru, prosedur baru, peralatan baru, pengetahuan dan jabatan baru, selalu muncul pada organisasi yang dinamik. Akan selalu terjadi pergeseran jabatan, karyawan yang keluar, promosi jabatan dan sebagainya. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai konsep untuk pengembangan diri, program pelatihan serta kemajuan karir untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan keahlian di masa yang akan datang. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi Suroso Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda bahwa pengembangan SDM. Dalam penelitian ini, memiliki persamaan pada variabel penelitian terdahulu yaitu pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dan disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dan penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.
3. Variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

5.2. Saran

- 1) Peningkatan melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan SDM, dapat menciptakan suasana yang kondusif melalui sikap keteladanan seorang pemimpin terhadap karyawan dalam mewujudkan kinerja karyawan dengan optimal.
- 2) Perlu dilakukan sosialisasi kepada karyawan terhadap budaya organisasi yang cenderung berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan global. Melalui pemahaman positif karyawan dalam menilai budaya organisasi sebagai wujud peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abu Hasan Ali Al As'ary (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan Ri Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Agustin Maria, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako). ISSN: 2302-2019
- Badeni, 2013. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. PT Alfabeta. Bandung. Cristo Donie. 2014. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Strategy & Finance Division Pt Bank Bni Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Gibson ,Ivancevich, dan Donnely, 1997. Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses. Erlangga. Jakarta.
- Grifin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta. Erlangga.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja". Jurnal Bisnis Indonesia. Vol 1. No 1.
- Handoko, Hani T. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta. _____ . 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hanggraeni Dewi. 2012. Manajemen SDM. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. _____ . 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Haji Masagung. Jakarta. _____ . 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta. _____ . 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, 1974. Management of organizational behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.