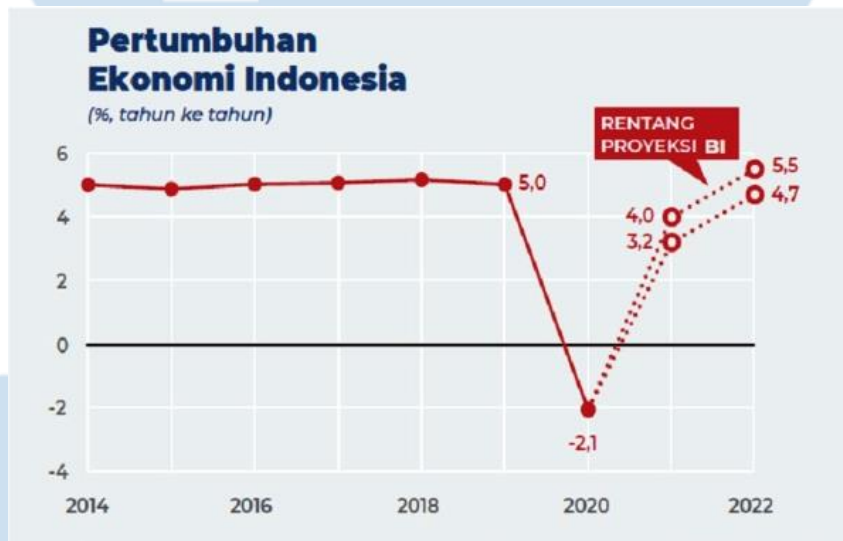


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada tahun ini mampu tumbuh hingga mencapai 4,7%-5,5% yang lebih tinggi jika dibandingkan pada tahun 2021 yang hanya diperkirakan tumbuh sebesar 3,2%-4% (Warjiyo, 2022). Selain dikarenakan ditopang oleh indikator ekonomi yang lainnya seperti inflasi yang masih terjaga dan nilai tukar stabil, kemudian didasari oleh adanya otoritas *fiscal* dan moneter pada masa pandemi Covid-19.



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Sumber: Bank Indonesia, Beritasatu *Research*, 2022

Indonesia sudah berhasil dalam melewati masa-masa yang cukup sulit untuk dilalui dalam membangun ekonomi nasional yang terjadi pada dua tahun silam yang dikarenakan oleh pandemi Covid-19. Setelah berhasil melewati masa sulit tersebut

ekonomi Indonesia diperkirakan tumbuh dengan lebih baik pada kuartal IV-2021 (Perry, 2022). Bukti kuatnya perekonomian Indonesia yang dapat dilihat pada tahun 2022 dan akan berlanjut pada tahun 2023 merupakan bukti jika penanganan pandemi berbuah signifikan yang dilihat dari cepatnya pemulihan ekonomi Indonesia. Pada tahun 2020 dinyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia tercatat mengalami penurunan yang besar yaitu mencapai titik -2,1%. Pada tahun 2022 tepatnya dua tahun setelah tahun 2020, perekonomian Indonesia mengalami kenaikan yang cukup drastis yaitu berada pada titik 5,5%. Kebijakan dari penanganan pandemi Covid-19 dan PEN (Pemulihan Ekonomi Nasional) yang efektif pada tahun 2021 dan perlindungan masyarakat ditahun 2022 tentunya akan menjadi faktor yang penting (Mulyani, 2022).

Bukti kuatnya perekonomian Indonesia yang dapat dilihat pada tahun 2022 dan akan berlanjut pada tahun 2023 merupakan bukti jika penanganan pandemi berbuah signifikan yang dilihat dari cepatnya pemulihan ekonomi Indonesia. Kebijakan dari penanganan pandemi Covid-19 dan PEN (Pemulihan Ekonomi Nasional) yang efektif pada tahun 2021 dan perlindungan masyarakat ditahun 2022 tentunya akan menjadi faktor yang penting (Mulyani, 2022).

Seiring berkembangnya kemajuan teknologi dan tingginya jumlah dari populasi manusia membuat kebutuhan energi listrik semakin meningkat, hal ini membuat terjadinya persaingan antar industri pemangkit listrik yang semakin ketat di pasar energi listrik. Untuk dapat memenuhi kebutuhan energi listrik yang semakin lama semakin

meningkat maka diperlukannya sistem tenaga listrik yang lebih modern yang dimana memiliki efisiensi tinggi (Padmini, 2011).

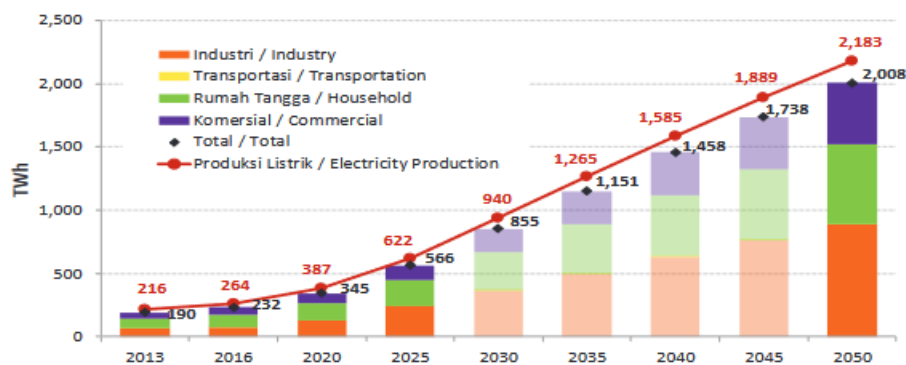


Gambar 1. 2 Kebutuhan Listrik di Indonesia

Sumber: Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) PLN 2015-2024

Pertumbuhan ekonomi membutuhkan energi dengan jumlah yang besar hal ini terlihat dari peningkatan kebutuhan akan energi di Indonesia dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 di Indonesia diperhitungkan dari total kapasitas pembangkit listrik terpasang di Indonesia adalah 50.000 MW dengan target pertumbuhan listrik 8,7% pertahunnya maka akan diprediksi terjadinya peningkatan atau tambahan akan kebutuhan energi sebesar 35.000 MW ditahun 2024 yang akan datang. Pada tahun 2015 menuju tahun 2024 diperkirakan terjadinya peningkatan berdasarkan dari indikator rasio elektrifikasi, penduduk Indonesia, pelanggan PLN, dan pertumbuhan kebutuhan listrik.

Pada tahun 2015 tercatat rasio elektrifikasi sebesar 84% kemudian di tahun 2024 diprediksi akan naik menjadi 99,4%. Penduduk Indonesia yang pada tahun 2015 yaitu tercatat 257,9 juta diperkirakan akan meningkat pada tahun 2024 yaitu sebesar 284,8 juta. Pelanggan PLN yang pada tahun 2015 tercatat sejumlah 60, tiga juta dan akan diperkirakan pada tahun 2024 akan naik yaitu sebesar 78,4 juta. Kemudian, pertumbuhan kebutuhan listrik yang pada tahun 2015 tercatat sebesar 219,1 twh akan diperkirakan pada tahun 2024 naik menjadi 464,2 twh Tingginya kebutuhan akan energi ini membuat Indonesia harus terus mengembangkan dan membangun pembangkit listrik yang baru dengan memanfaatkan kekayaan dan keanekaragaman sumber energi yang berlimpah di Indonesia.



Gambar 1.3 Kebutuhan listrik per sektor dan produksi listrik

Sumber: Pengembangan Energi untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan, 2015

Tingginya angka pertumbuhan akan kebutuhan listrik yang terlihat pada Gambar 1.2 tersebut sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang signifikan, kemajuan teknologi,

perkembangan industri, peningkatan target rasio elektrifikasi hingga mencapai 100% ditahun 2025 dan meningkatnya suatu standar kenyamanan hidup masyarakat luas. Selama dalam kurun waktu 37 tahun periode sektor transportasi dan sektor industri memiliki laju pertumbuhan yang cukup besar yang dimana secara berturut-turut sebesar 7,1% dan 7,3% per tahunnya. Kemudian sektor komersial dan sektor rumah tangga memiliki laju pertumbuhan yang relatif lebih rendah yang dimana masing-masing sebesar 6,6% dan 5,8% per tahunnya. Ditahun 2050 diprediksi jika sektor industri akan mendominasi pada kebutuhan listrik dengan nilai pangsa sebesar 44% yang diikuti dengan sektor rumah tangga dengan nilai pangsa sebesar 33%. Sektor transportasi akan menjadi konsumen listrik terkecil dengan nilai pangsa sebesar 0,1% hal ini dikarenakan sektor transportasi hanya digunakan oleh angkutan kereta api pada daerah jabodetabek (Wahid, 2015).

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin adalah bagian dari suatu sistem interkoneksi kelistrikan Sumatera, PLTU Ombilin merupakan salah satu pembangkit dibawah pengelolaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin. Dengan mengelola PLTU batubara berkapasitas 2 x 100 MW dan PLTG Pauh Limo 1 x 21,35 MW yang terletak di Jalan Cupak Tangah No. 23 Pauh Padang. Kontribusi kelistrikan yang disalurkan Unit Pelaksana Pembangkit Ombilin ke sistem interkoneksi sebesar 0,029% dari total keseluruhan daya mampu pembangkit yang tersambung di sistem interkoneksi Sumatera (Hasmadi, 2022).

PLTU Ombilin adalah pembangkit listrik tenaga uap merupakan salah satu pembangkit listrik yang menggunakan bahan bakar fosil sebagai sumber pemanas air didalam ketel (Boiler), dalam hal ini bahan bakar fosil yang digunakan adalah batubara. Uap yang dihasilkan digunakan untuk memutar turbin yang seporos dengan generator sehingga menghasilkan energi listrik. Energi listrik yang dihasilkan ini kemudian disalurkan ke sistem interkoneksi Sumatera melalui jaringan 150 kV. Secara geografis PLTU Ombilin merupakan pembangkit mulut tambang dan berada didaerah perbukitan dengan ketinggian 213, 212 MDL pada 0' derajat 36'28.5*LS dan 100' derajat 45'12.6,2BT. PLTU Ombilin mulai beroperasi mulai tanggal 15 November 1996 (Hasmadi, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia perlu dikelola dengan baik secara profesional demi terciptanya keseimbangan kebutuhan sumber daya manusia dan tuntutan pekerjaan serta kemajuan dari bisnis organisasi atau perusahaan tersebut. Keseimbangan ini akan menjadi kunci dari kesuksesan perusahaan untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan produktif. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah variable pendukung yang penting untuk diperhatikan untuk target perusahaan bisa tercapai, perusahaan harus dapat memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah menunjukkan kapasitas, antusias, dan setia kepada perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Farisi, 2020).

Menurut Rivai (dalam Kusuma et al, 2018 : 207) kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil dari keseluruhan pekerjaan seseorang yang meliputi kuantitas dan kualitas selama periode tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan (*employee performance*) yang baik dapat menghasilkan *output* pekerjaan yang baik juga. Berdasarkan hasil yang penulis temukan selama melakukan *in-dept interview* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin 7 dari 8 karyawan menyatakan bahwa mereka merasa belum maksimal dalam memberikan performa kinerja, 7 dari 8 karyawan tersebut mengatakan jika mereka tidak bangga pada kinerja mereka dan mereka juga merasa belum mencapai titik kinerja yang baik.

Setiap pemimpin tentunya memiliki cara atau gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) yang berbeda dan unik dalam memotivasi dan mendisiplinkan karyawannya demi mendorong semangat kerja para karyawan. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan karyawan untuk membentuk perilaku karyawan itu sendiri dan gaya kepemimpinan ini juga akan menjadi salah satu kunci kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan. Untuk meraih keberhasilan tersebut pemimpin harus mampu melakukan berbagai upaya dan cara untuk menciptakan SDM yang memiliki kualitas sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja dari para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (dalam Pawirosumarto et al, 2017 : 2), *Leadership style* sebagai alat yang dimiliki oleh para pemimpin untuk dapat memberikan pengaruh kepada

bawahan sehingga tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil yang diterima 1 dari *in-dept interview* yang dilakukan kepada 8 karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin, 8 dari 8 karyawan menyatakan proses leadership yang kurang terlaksanakan dengan baik. Para jajaran pemimpin masih kurang maksimal dalam mempertahankan anggaran operasional yang cenderung selalu ada pemotongan anggaran tiap tahunnya, sehingga semua tanggung jawab diserahkan kepada karyawan di lapangan untuk memastikan pembangkit dapat tetap beroperasi.

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut tentunya dibutuhkan peran para karyawan untuk terlibat didalam proses tersebut. Demi menjalankan proses tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan maka diperlukan bagi perusahaan untuk memahami sebuah motivasi, motivasi adalah salah satu *point* penting untuk menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan sebuah daya yang dapat mendorong karyawan mau dan rela untuk memberikan kemampuan yang dimiliki dalam bentuk keterampilan, keahlian, waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi sebuah tanggung jawab dan kewajiban (Siagian, 2012).

Berdasarkan hasil yang diterima dari *in-dept interview* yang dilakukan kepada 8 karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin mengenai motivasi, 6 dari 8 karyawan merasa kurang termotivasi dikarenakan tidak adanya perbedaan dari

setiap *background* lulusan. Akan lebih baik jika perusahaan membedakan karyawan dari *background* keahlian *study* masing-masing, tidak memukul rata hanya berdasarkan jenjang pendidikannya saja sehingga adanya perbedaan antara pegawai kantor (*non* teknik) dengan pegawai lapangan (*teknik/engineer*) baik dalam penentuan sistem *grade* maupun sistem penggajian.

Suatu perusahaan wajib memiliki keunggulan atau nilai lebih dari perusahaan lain, perusahaan tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya sumber daya yang mampu mendukung diantaranya adalah kedisiplinan sebab kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut (Setiawan, 2017). Kedisiplinan adalah subfungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting dan sebagai kunci dari terwujudnya tujuan perusahaan, tanpa adanya kedisiplinan disebuah perusahaan maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal (Hasibuan 2016).

Berdasarkan hasil yang diterima dari *in-dept interview* yang dilakukan kepada 8 karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin, 6 dari 8 karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin masih merasa lalai dalam menjalankan prosedur kerja perusahaan. Kemudian 4 dari 8 karyawan juga ikut menyatakan bahwa mereka masih sering kedatangan telat datang ke kantor, 4 dari 8 orang tersebut juga menyatakan masih kurangnya pengawasan untuk keterlambatan mereka dari atasan yang dimana hal ini membuat beberapa karyawan terlihat lebih santai untuk datang ke kantor.

Table 1.1 Pencapaian KPI/Kontrak Manajemen

| NO | INDIKATOR KINERJA KUNCI | TARGET SEMESTER 1 | TARGET 2021 (SEMESTER 2) | TARGET S.D DESEMBER | REALISASI S.D DESEMBER | NILAI | NET | |
|------------------------------------|--|-------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|----------|-------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 7 | 8 | 9 | | 12 | |
| KEY PERFORMANCE INDICATORS | | | | | | | 14,41 | |
| 1 | EFOR Operasi PLTU | ↓ | 9.56 | 6.00 | 6.00 | 13.98 | - | Perlu Peningkatan |
| 2 | EFOR Operasi Non PLTU | ↓ | 70.00 | 70.00 | 70.00 | 85.45 | 0.78 | Perlu Peningkatan |
| 3 | EAF PLTU Total dengan OMC | ↑ | 86.55 | 91.13 | 91.13 | 83.53 | 12.83 | Perlu Peningkatan |
| 4 | EAF Non PLTU Total dengan OMC | ↑ | 98.32 | 98.40 | 98.40 | 78.97 | 0.80 | Perlu Peningkatan |
| PERFORMANCE INDICATORS | | | | | | | | |
| 5 | Perputaran Material Non Bahan Bakar | ↑ | 0.39 | 0.48 | 0.48 | 0.85 | 3.30 | Tercapai |
| 6 | BPP (Biaya Pokok Pembangkitan) | ↓ | 1.371.37 | 1.371.37 | 1.371.37 | 910.93 | 8.80 | Tercapai |
| 7 | Co-Firing Biomass | ↑ | 3.40 | - | - | - | - | |
| 5 | Tara Kotor Netto PLTU | ↓ | 3.489.71 | 3.489.71 | 3.489.71 | 3.470.66 | 6.03 | Tercapai |
| 6 | Pemakaian Sendiri | ↓ | 7.98 | 7.98 | 7.98 | 9.31 | 2.50 | Perlu Peningkatan |
| 7 | SOF (Schedule Outage Factor) | ↓ | 8.25 | 4.09 | 4.09 | 3.18 | 4.40 | Tercapai |
| 11 | Progres Fisik Pencapaian Investasi | ↑ | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 4.00 | Tercapai |
| 12 | Penemuan TKDN Korporat | ↑ | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 3.00 | Tercapai |
| 13 | Umur Persediaan Batubara | ↓ | 22-26 | 22-26 | 22-26 | 31.22 | 3.20 | Perlu Peningkatan |
| 14 | Tingkat Proper | ↑ | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 4.00 | Tercapai |
| 15 | HCR (Human Capital Readiness) | ↑ | 3.11 | 4.45 | 4.45 | 4.45 | 2.00 | Tercapai |
| 16 | OCR (Organization Capital Readiness) | ↑ | 3.30 | 4.45 | 4.45 | 4.38 | 2.89 | Hampir Tercapai |
| 17 | Karya Inovasi | ↑ | 2.00 | 4.00 | 4.00 | 6.00 | 1.10 | Tercapai |
| 18 | Maturity Level ERM | ↑ | 3.28 | 3.45 | 3.45 | 3.34 | 2.90 | Hampir Tercapai |
| 19 | Maturity Level Kepatuhan | ↑ | 3.30 | 3.30 | 3.30 | 4.38 | 3.30 | Tercapai |
| 20 | Positif Covid Rate | ↓ | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.85 | 3.12 | Tercapai |
| 21 | Pengelolaan Komunikasi Unit | ↑ | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 140.00 | 3.30 | Tercapai |
| 22 | Penyaluran Dana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) & CSR | ↑ | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 105.00 | 3.15 | Tercapai |
| 23 | Kepatuhan | | | | | | | |
| | a. Keselamatan Ketenagalistrikan | | | | | | | |
| | b. Pengelolaan Lingkungan Hidup | | | | | | | |
| | c. Ketepatan Penyampaian Pelaporan dan Akurasi Data | | - | - | - | - | - | |
| | d. Tindak Lanjut Temuan Auditor | | | | | | | |
| Implementasi Aset Manajemen | | | | | | | | |
| 1 | Efficiency Management | ↑ | 2.90 | 3.00 | 3.00 | 3.03 | 2.02 | Tercapai |
| 2 | Operation Management | ↑ | 3.00 | 3.06 | 3.06 | 3.95 | 1.10 | Tercapai |
| 3 | Work Planning & Control | ↑ | 3.07 | 3.51 | 3.51 | 3.25 | 0.93 | Perlu Peningkatan |
| 4 | Outage Management | ↑ | 2.99 | 3.10 | 3.10 | 3.10 | 2.00 | Tercapai |
| 5 | Reliability Management | ↑ | 3.28 | 3.39 | 3.39 | 3.29 | 1.94 | Hampir Tercapai |
| 6 | Supply Chan Management | ↑ | 3.30 | 3.38 | 3.38 | 3.20 | 1.89 | Perlu Peningkatan |
| | | | | | | | | PLN K2 |

Sumber: Data Perusahaan, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai pencapaian KPI diatas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pencapaian yang belum terlaksanakan dengan baik, yaitu ada 8 indikator kinerja yang perlu perbaikan, kemudian ada 3 indikator kinerja yang hampir tercapai, oleh sebab itu penulis berniat untuk meneliti *performance* karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.

Berdasarkan data indikator kinerja yang belum tercapai tersebut maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa ada beberapa alasan yang menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, alasan tersebut disebabkan oleh masih rendahnya kinerja karyawan dalam menjalani tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan data dan uraian fenomena permasalahan yang diterima oleh penulis, bahwa *leadership style, motivation, dan discipline* diduga memiliki pengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin terus berusaha untuk dapat meningkatkan dan membenahi *leadership style, motivation, dan discipline* sehingga diharapkan dapat menghasilkan *performance* yang terbaik dari para karyawan untuk mendukung keberlangsungan target yang akan dicapai oleh perusahaan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian yaitu **“ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, DAN DISCIPLINE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN OMBILIN”**.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Masalah yang ditemukan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin yang berlokasi di Talawi Hilir Sumatera Barat adalah terdapatnya penurunan kinerja karyawan (*Job Performance*) atas data yang telah diperoleh dari hasil wawancara 8 anggota karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian ini maka peneliti tertarik untuk meneliti beberapa rumusan masalah antara lain yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin?
2. Apakah motivasi (*Motivation*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin?
3. Apakah disiplin (*Discipline*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka telah ditetapkan beberapa tujuan yang akan dicapai peneliti diantara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi (*Motivation*) terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin (*Discipline*) terhadap kinerja karyawan (*Job Performance*) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.

1.4 Batasan Masalah

Peneliti memberikan beberapa batasan masalah pada penelitian ini guna untuk mendapatkan hasil penelitian yang terukur, beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin yang berlokasi di Talawi Hilir Sumatera Barat.
2. Responden yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin yang sudah bekerja diperusahaan selama minimal 1 tahun.
3. Ruang lingkup penelitian dilakukan hanya pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin unit pelaksanaan pembangkitan ombilin.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Akademis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran dan informasi secara akurat sehingga nantinya akan bermanfaat bagi para pembaca, kemudian penulis juga berharap penelitian ini memberikan ilmu dan pembelajaran mengenai besarnya pengaruh *Leadership Style, Motivation, and Discipline* terhadap *Employee Performance* pada sebuah perusahaan atau organisasi

Manfaat bagi Perusahaan

1. Mengharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan informasi dan ilmu baru bagi perusahaan pada bidang Sumber Daya Manusia

(SDM) seperti dalam pengolahan SDM, dan segala kebijakan yang bersangkutan langsung pada Sumber Daya Manusia (SDM) dengan lebih baik.

2. Memberikan beberapa saran dan masukan kepada perusahaan yang diteliti yang nantinya akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Manfaat bagi Penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis khususnya pada bidang yang telah diambil yaitu mengenai *Leadership Style, Motivation, and Discipline* terhadap *Employee Performance* pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.

Manfaat Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan atau perbandingan dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan pada laporan skripsi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum untuk lebih memperjelas materi-materi yang telah dibuat oleh penulis, berikut adalah penyampaian sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini penulis memberikan penjelasan berupa latar belakang mengenai gambaran dari apa yang akan diteliti oleh penulis, penulis juga menjelaskan

maksud dan tujuan dari penelitian, dan manfaat dari penelitian serta yang terakhir adalah sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ke-dua penulis menjelaskan mengenai tinjauan literature dan teori yang bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara menjabarkan perumusan hipotesis, teori tersebut berupa teori manajemen, Sumber Daya Manusia (SDM), gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), motivasi (*Motivation*), disiplin (*Discipline*), dan kinerja karyawan (*Job Performance*).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ke-tiga ini penulis menjelaskan mengenai perancangan, sumber-sumber data, variable dan pengukuran penelitian, serta metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ke-empat ini penulis memaparkan isian terkait hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan yang dilandaskan pada konsep dan metodologi yang digunakan penulis, dan hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ke-lima ini adalah bab yang terakhir, penulis menjelaskan kesimpulan yang telah didapat selama penulis membuat laporan skripsi di PT PLN (Persero) Unit

Pelaksana Pembangkitan Ombilin. Adapun saran-saran yang diberikan oleh penulis dengan harapan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Ombilin.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA