

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Kebijakan di bidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi

keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

Setelah karyawan direkrut, diseleksi, dilatih dan dialokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi.

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (**KULSUM, 2018**).

Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat

material maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah Satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya di sebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi.

Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya prilaku pemimpin sangat besar

pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan (**ANDRIYANI, 2016**).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat, dimana manusia tetap memegang peranan yang menentukan dalam setiap kegiatan di dunia usaha. Oleh karena itu unsur manusia sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi dalam pelaksanaan tugas usahanya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak dalam suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, dan mencakup keseluruhan aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi . Perlunya sumber daya manusia dikelola dengan baik karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi (**KASANUDIN, 2019**).

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan (**KULSUM, 2018**).

Dalam beberapa tahun terakhir sering mendengar informasi, terdapat pada beberapa perusahaan yang dikelola pemerintah terutama yang berstatus BUMN mengalami penurunan kinerja yang terjadi akibat tidak disiplinnya karyawan di dalam lingkungan perusahaan tersebut. Fenomena yang paling sering kita dengar adalah terjadinya defisit listrik pada berbagai daerah di Indonesia khususnya Kota Padang, keadaan tersebut mendorong instansi terkait untuk melakukan pemutusan listrik bergilir, kondisi tersebut tentu merugikan pelanggan yaitu masyarakat yang menggunakan jasa listrik untuk melakukan berbagai kegiatan usaha. Jika ditelusuri lebih dalam terjadinya pemutusan aliran listrik lebih disebabkan karena adanya kerusakan beberapa pembangkit yang terjadi akibat tidak disiplinnya proses maintenance didalam lingkungan PLN (**Arifin, 2019**).

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya

disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT.PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan- keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat khususnya Area Muara Labuh Solok Selatan, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menggunakan tolak ukur penilaian kinerja secara subjektif dan objektif berupa situasi dan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang baik, penghargaan kepada karyawan berprestasi, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, jaminan yang diberikan oleh perusahaan, kehadiran yang teratur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kemampuan berkomunikasi dan tanggung jawab yang dimiliki setiap

karyawan agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab sebagai karyawan secara efektif.

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Solok ini merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero) Distribusi Sumatera Barat. Melayani jasa jaringan listrik di area Kota Solok dengan jumlah total 574.226 pelanggan (2017). Tugas PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Kota Padang adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya target PT. PLN (Persero) Distribusi Sumatera Barat yang telah ditetapkan.

Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Kota Solok belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir. Padahal telah ditekankan bahwa seharusnya sudah tidak ada lagi gangguan penyulang dan trafo.

Keluhan masyarakat terhadap potret pelayanan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Kota Solok dapat terlihat dari pernyataan Ketua Kadin Kota Padang Rahim Mardanis dalam wawancara dengan RRI di rri.co.id pada tanggal 25 Oktober 2020 yang menyatakan pemadaman listrik bergilir berdampak fatal terhadap aktifitas perekonomian daerah dimana merugikan 3 ribu UMKM di Kota Solok. Kondisi demikian, lanjutnya, menjadi salah satu dilema yang sering dikeluhkan pelaku usaha. Berbeda dengan daerah maju yang

pemerintahnya bisa menjamin kelangsungan listrik untuk menopang berbagai aktifitas masyarakat, tidak hanya sisi perekonomian namun mencakup banyak hal seperti komunikasi dan transportasi publik. Dengan perbandingan tersebut, bagaimana untuk kedepannya pemerintah dan juga PLN memprioritaskan kepentingan UKM, tidak lagi memandang besar kecil pemasukan yang didapatkan selanjutnya, Pemadaman listrik secara bergilir bukan solusi yang selamanya dipertahankan, PLN harusnya memikirkan bagaimana kebutuhan listrik daerah terpenuhi secara maksimal tanpa mengorbankan kepentingan dunia usaha kecil.

Berdasarkan data dari gangguan pada tahun 2020 dalam penyediaan layanan listrik juga dapat dilihat pada Table 1.1 di bawah ini, gangguan jaringan yang dimaksud secara umum dapat diklasifikasikan kepada beberapa gangguan. Yakni gangguan pada Saluran Rumah (SR) termasuk APP Jaringan Tegangan Rendah (JTR), Jaringan Tegangan Menengah (JTM), Gardu Trafo Distribusi (GTD). Dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Gangguan Aliran Listrik PT. PLN Muara Labuh Solok Selatan

Tahun 2020

No	Bulan	Jenis Gangguan			
		APP/SR/SM	JTR	JTM	Gardu
1	Januari	160 kali	26 kali	4 kali	16 kali
2	Februari	156 kali	23 kali	5 kali	18 kali
3	Maret	158 kali	25 kali	4 kali	15 kali
4	April	163 kali	15 kali	2 kali	12 kali
No	Bulan	Jenis Gangguan			
		APP/SR/SM	JTR	JTM	Gardu
5	Mei	164 kali	18 kali	2 kali	17 kali
6	Juni	162 kali	21 kali	1 kali	13 kali
7	Juli	147 kali	22 kali	6 kali	15 kali
8	Agustus	148 kali	28 kali	2 kali	17 kali

9	September	157 kali	21 kali	3 kali	16 kali
10	Oktober	155 kali	24 kali	3 kali	19 kali
11	November	162 kali	18 kali	2 kali	14 kali
12	Desember	163 kali	24 kali	1 kali	12 kali
	Jumlah Total	1895 kali	265 kali	35 kali	184 kali
	Rata-Rata	158 kali	22 kali	3 kali	15 kali

sumber : Data PT.PLN APJ Kota Solok

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui rata-rata jumlah gangguan aliran listrik yang tergolong tinggi. Terdapat tiga jenis gangguan yang terjadi, yaitu gangguan saluran rumah (SR), jaringan tegangan rendah (JTR), jaringan tegangan menengah (JTM), dan gangguan gardu trafo distribusi. Pada tahun 2020 gangguan tertinggi pada saluran rumah (SR) terjadi pada bulan mei, yaitu sebanyak 164 kali. Gangguan tertinggi jaringan tegangan rendah (JTR) terjadi pada bulan agustus yaitu sebanyak 28 kali. Gangguan tertinggi jaringan tegangan menengah (JTM) terjadi pada bulan juli sebanyak 6 kali, dan gangguan gardu trafo distribusi tertinggi terjadi pada bulan oktober sebanyak 19 kali.

Tahun 2020 jumlah total gangguan pada saluran rumah (SR) terjadi sebanyak 1895 kali. Jumlah total gangguan jaringan tegangan rendah (JTR) terjadi sebanyak 265 kali. Jumlah total gangguan jaringan tegangan menengah (JTM) terjadi sebanyak 35 kali, dan jumlah total gangguan gardu trafo distribusi terjadi sebanyak 184 kali.

Rata-rata gangguan yang terjadi pada tahun 2020 yaitu, gangguan pada saluran rumah (SR) terjadi sebanyak 158 kali. Rata-rata gangguan jaringan tegangan rendah (JTR) terjadi sebanyak 22 kali. Rata-rata gangguan jaringan tegangan menengah (JTM) terjadi sebanyak 3 kali, dan rata-rata gangguan gardu trafo distribusi terjadi sebanyak 15 kali.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa masih tingginya tingkat gangguan aliran listrik yang terjadi pada PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan. Gangguan yang terjadi diklasifikasikan kepada beberapa gangguan. Yakni gangguan pada Saluran Rumah (SR) termasuk APP Jaringan Tegangan Rendah (JTR), Jaringan Tegangan Menengah (JTM), Gardu Trafo Distribusi (GTD). Hal ini tentu akan menghambat masyarakat yang membutuhkan listrik dalam setiap kegiatannya yang berdampak fatal terhadap aktifitas perekonomian daerah dimana merugikan 3 ribu UMKM di Kota Solok. Kondisi demikian menjadi salah satu dilema yang sering dikeluhkan pelaku usaha.

Semakin seringnya terjadi gangguan aliran listrik pada PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan tentu akan berdampak pada kinerja perusahaan dalam hal pelayanan. Kondisi kinerja yang demikian tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan.

Permasalahan-permasalahan yang bisa terjadi pada suatu perusahaan dapat di lihat dari ketidak puasan karyawan berupa keluhan-keluhan yang di alami oleh karyawan itu sendiri, seperti masalah gaji serta kepercayaan diri untuk mengerjakan tugas karyawan masih rendah karena tugas yang di jalankan ada yang tidak sesuai dengan kompensasinya.selain itu belum adanya komitmen yang akan di tujukan karyawan juga menjadi penghambat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kondisi yang terjadi di tempat kerja yang di rasakan oleh karyawan tercermin dari kurangnya kordinasi antara sesama karyawan.dalam hal

ini, beberapa di antara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, kerjasama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Hal lain yang menimbulkan masalah adalah pengawasan dari atas serta kesempatan untuk maju dan memberikan insentif yang masih kurang dianggap sebagai faktor untuk maju.

Kurangnya kinerja karyawan yang mengakibatkan prestasi karyawan menurun. Dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 dari daftar hadir para karyawan pada tahun 2021 di kantor tersebut.

Tabel 1.2
Daftar masuk kerja PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan tahun 2020-2021
(Total karyawan 141 orang)

Bulan	Keterangan Absensi					Jumlah
	Alpha/ Mangkir	Cuti	Sakit	Izin	Kerja	
Februari	5	1	0	0	135	141
Maret	11	1	0	0	129	141
April	5	1	0	1	130	141
Mei	5	1	0	0	135	141
Juni	5	1	0	0	135	141
Juli	5	1	0	0	135	141
Agustus	5	1	0	0	135	141
September	6	1	0	0	134	141
Oktober	6	1	0	0	134	141
November	5	1	0	0	135	141
Desember	8	1	8	0	124	141
Januari	7	1	4	0	129	141
Jumlah	73	12	12	0	1590	141

Sumber PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan

Dari data di atas bisa kita lihat bahwa mayoritas karyawan yang tidak hadir karyawan yang mangkir berjumlah 73 kali, karyawan yang cuti berjumlah 12 kali, dan jumlah karyawan yang sakit adalah berjumlah 12 kali. dari tabel juga dapat kita lihat bahwa tidak ada karyawan yang izin bekerja sedangkan jumlah karyawan yang bekerja adalah 1590 kali.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tida bekerja lebih dari 5 kali berturut-turut akan mendapatkan mendapatkan surat peringatan pertama yang merupakan kebijakan dari PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan. Karyawan yang iklim organisasi rendah memiliki prestasi yang rendah juga, dengan demikian karyawan yang memiliki prestasi yang rendah maka karyawan juga memiliki kepemimpinan transaksional yang rendah maka hal tersebut juga berdampak pada kepuasan kerja perusahaan. Sehingga pada rentang waktu february 2020 s/d januari 2021 adanya kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan kurangnya kepuasan kerja sehingga banyak pekerja yang terbengkalai dan tertunda hingga berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(WAHYUNI, 2019)** faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Idealized, Inspirational, Intellectual Stimulation, dan Individual. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **(KULSUM, 2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja dan Kepemimpinan transformasional.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh **(ANDRIYANI, 2016)** faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah budaya

organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut **(Kumala & Agustina, 2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah budaya perusahaan, motivasi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti menduga prestasi kerja karyawan PT.PLN APJ Kota Solok dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian singkat pada latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan)”**

1.2 Identifikasi Masalah

berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang masih kurang fleksibel sehingga menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan.
2. Sumber daya manusia yang masih belum cakap dalam bidangnya menyebabkan prestasi kerja karyawan belum tercapai.
3. Prestasi kerja karyawan belum maksimal disebabkan oleh faktor internal perusahaan.
4. Motivasi karyawan masih sedikit minim sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan masih belum tercapai.

5. Karyawan kurang mendapatkan motivasi dari perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
6. Gaya kepemimpinan belum seutuhnya melindungi karyawan sehingga karyawan jadi kurang bersemangat.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus, PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan ?
2. Bagaimana pengaruh sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan ?
3. Bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN mura labuh solok selatan melalui motivasi karyawan ?

5. Bagaimanakah pengaruh sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN mura labuh solok selatan melalui motivasi karyawan ?
6. Bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karayawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karayawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN mura labuh solok selatan melalui motivasi karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN mura labuh solok selatan melalui motivasi karyawan.

6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN muara labuh solok selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi pemimpin perusahaan, gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi karyawan sebagai variabel intervening pada PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman yang dimiliki peneliti antara teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT.PLN Muara Labuh Solok Selatan, yaitu memberikan masukan dalam mengambil keputusan gaya kepemimpinan dan memilih sumber daya manusia. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi

yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan.