

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat
Listrik Sei Gelam Jambi**



Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari**

Oleh

Nama : Friandi wijaya

NIM : 1900861201212

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbingan Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Friandi Wijaya
NIM : 1900861201212
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Persusahaan Listri Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi"

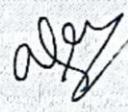
Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 01 Agustus 2023

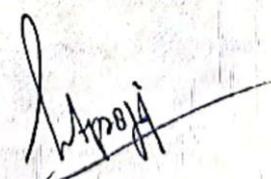
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


(Dr. Sudirman, S.E., M.E.I)


(Khulqon Azima, SE., MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

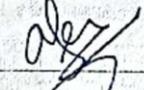
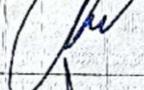
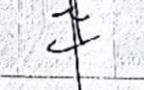

(Hana Tamara Putri, SE, MM.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

HARI : Selasa
TANGGAL : 01 Agustus 2023
JAM : 10:00 – 12:00 WIB
TEMPAT : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi

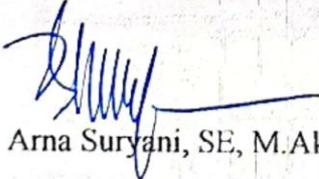
PANITIA PENGUJI

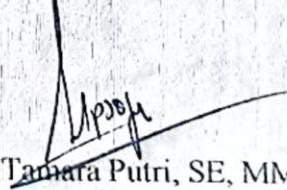
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah AS, S.E.,M.M	Ketua	
2. Khulqon Azima, SE., MM	Sekretaris	
3. Muhammad Emil., S.E.,MM	Penguji Utama	
4. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak,CA,CMA


Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Friandi Wijaya
NIM : 1900861201212
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Persusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 01 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan,



Friandi Wijaya
NIM. 1900861201212

ABSTRACT

FRIANDI WIJAYA/ 1900861201212/ FACULTY OF ECONOMICS / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. STATE ELECTRICITY COMPANY UNIT (PLN). SEI GELAM JAMBI ELECTRICAL SERVICE CENTER / ADVISOR 1ST. Dr. SUDIRMAN, SE., M.E.I 2ND KHULQON AZIMA SE., M.M.

This research will look at the influence of leadership on the performance of employees of Electricity Company Unit partially. The problem of this study is to measure the level of performance, see the picture of leadership and performance.

Allegedly the level of leadership and performance at the State Electricity Company is quite good. It is suspected that leadership has a significant effect on performance and affects the performance of employees at the state electricity company.

The research methodology used is descriptive analysis method and statistical analysis method. The data used is secondary data. Hypothesis testing was carried out using the t test, with a significance level (α) of 5%. Data analysis used statistical data processing software, namely SPSS version 25 for Windows.

The results of the study prove that the leadership variable has a partial effect on employee performance. Performance variables can be explained by leadership variables of 95.00%, while the remaining 5.00% can be explained by other variables not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Persusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada orangtua beserta keluarga yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE., M.BA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK. AC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi
4. Bapak Dr. Sudirman., SE. M.El., selaku Pembimbing Skripsi 1 yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Khulqon Azima., SE., MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Sakinah AS, S.E., MM. selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini.

7. Bapak Muhammad Emil., S.E., MM selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam menyempurnakan hasil skripsi ini
8. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
9. Seluruh Mahasiswa Angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang dan saling memberikan semangat dan motivasi agar kita semua dapat menyelesaikan Studi Strata I di Universitas Batanghari yang kita cintai ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, 01 Agustus 2023

Penulis



Friandi Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Konsep Kepemimpinan	17
2.1.3 Konsep Kinerja.....	29
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	38
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	39
2.1.6 Kerangka Penelitian	40
2.1.7 Hipotesis	42
2.2 Metode Penelitian.....	43
2.2.1 Metode penelitian yang digunakan	43
2.2.2 Populasi dan Sampel.....	44
2.2.3 Metode Pengumpulan data.....	45
2.2.4 Metode Analisis Data	46
2.2.5 Uji Hipotesis	49
2.2.6 Operasional Variabel	49
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	52
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
3.2 Struktur Organisasi.....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Karakteristik Responden.....	62
4.1.2 Deskripsi Variabel.....	64
4.1.3 Kinerja	73
4.1.4 Analisis Data.....	79
4.1.5 Uji hipotesis	81
4.2 Pembahasan.....	82
BAB V KESMIPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85



DAFTAR TABEL

No.	Halaman
1. Tabel data jumlah karyawan	3
2. Tabel data Kinerja	6
3. Tabel Penelitian Terdahulu	39
4. Tabel Rentang Skala	46
5. Tabel Penilaian Deskriptif.....	47
6. Tabel Operasional Variabel.....	51
7. Tabel jenis kelamin	62
8. Table Umur	63
9. Table Pendidikan.....	63
10. Table lama masa kerja.....	64
11. Table keputusan	65
12. Table motivasi.....	66
13. Table berkomunikasi.....	67
14. Table mengendalikan bawahan.....	68
15. Table tanggung jawab	69
16. Table emosional	70
17. Table kepemimpinan.....	71
18. Table kuantitas	73
19. Table kualitas	74
20. Table efektivitas	75
21. Table rekap kinerja.....	77
22. Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana	80
23. Tabel Hasil Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1. Gambar Kerangka Penelitian	42
2. Gambar Struktur.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam suatu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang di miliki. Kualitas yang baik akan di peroleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan dan kemampuan organisasi. Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sedarmayanti, 2009:4)

Setiap organisasi tentu ada yang menggerakkan, yaitu pemimpin. Pemimpin yang berhasil akan mampu mempengaruhi orang lain supaya mau mengikuti dan melaksanakan apa yang telah diputuskan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan ditekankan harus mampu mengabil keputusan dan menggerakkan pelaksanaannya sesuai dengan keputusan tersebut. Kepemimpinan yang berhasil ditandai dengan meningkatnya hasil, pelayanan, produktivitas atau kepuasan kerja dalam organisasi. Kenyatannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama

tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok (Kodarmanetal, 1992:110). Selanjutnya Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan itu sebagai suatu proses untuk memberikan arahan dan pengaruh dalam aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Edwin A. Fleishman kepemimpinan diartikan suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan (Gibson, Invancevich and Donnely, 1987:263).

Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam kepemimpinan. Hendaknya pengarahan ini benar- benardilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin. Pengarahan adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada termpanya demi kepentingan jangka panjang peusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukann orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berfariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas- tugas dapat terselesaikan dengan baik. Seorang pemimpin yang baik hendaknya sering memberi masukan- masukan kepada anggotanya, karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja dari anggota.

Seorang anggota juga layaknya manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari yang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting

karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Demikian dalam hal ini PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang tenaga listrik bagi kepentingan umum serta kebutuhannya yang meningkat dari tahun ke tahun. Kebutuhan akan listrik di Provinsi Jambi didapatkan dari sistem kelistrikan yang terhubung dari Sumatera bagian utara hingga Sumatera bagian selatan. Di Jambi sendiri kelistrikan diproduksi oleh PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Jambi diantaranya yang terdapat di Unit Layanan Pusat Listrik (ULPL) Sei Gelam Jambi yang membangkitkan listrik menggunakan mesin PLTMG (Pembangkit Listrik Mesin Gas) yang memanfaatkan gas sebagai bahan bakarnya. Di Unit Layanan Pusat Listrik memiliki bagian-bagian dalam pekerjaan yaitu tim operasi, tim pemeliharaan, administrasi serta lingkungan yang memiliki tugas dan peran masing-masing. Tugas dari tim operasi yaitu mengoperasikan mesin PLTMG dan untuk tim pemeliharaan bertugas melakukan perbaikan mesin PLTMG jika terjadi kendala saat operasi maupun standby operasi. Jumlah pegawai PT PLN (persero) Sei Gelam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kepegawaian PT PLN Persero Sei Gelam 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase
2018	73	-
2019	75	2,74
2020	92	22,67
2021	90	(2,17)
2022	87	(-3.33)

Sumber: PT PLN (persero) UPPK Jambi ULPL Sei Gelam. Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai keseluruhan pada PT. PLN(Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi dalam lima tahun terakhir cenderung berfluktuasi, pada tahun 2018 sebanyak 73 Pegawai, pada tahun 2019 mengalami kenaikan 75 pegawai atau kenaikan sekitar 2,74% dan tahun 2020 mengalami kenaikan atau penambahan pegawai sebesar 92 pegawai atau mengalami kenaikan sekitar 22,67%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sedikit sehingga jumlah pegawai menjadi 90 pegawai atau turun berkisar 2,17% dan pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan menjadi 87 pegawai atau turun berkisar 3,33% pegawai.

Data tersebut jelas menunjukkan bahwa penurunan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi. Hal ini dikarenakan jika pegawai makin berkurang, maka pekerjaan akan dikerjakan pada pegawai yang ada dan setiap pegawai akan mendapatkan beban kerja berlebih yang tidak seharusnya mereka kerjakan. Penurunan jumlah pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi juga dikarenakan terbatasnya untuk pekerjaan, dengan penurunan pegawai tersebut pegawai dituntut bekerja sesuai target yang di berikan kepada mereka dan tanggung jawab yang di berikan oleh kantor induk, PT PLN (Persero) Unit induk

Pembangkitan sumatera bagian selatan (UIK SBS) untuk mencapai target yang di berikan kepada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi.

Untuk itu, diperlukan peran seorang pemimpin untuk memanajemen pegawainnya secara maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Setiap pemimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja pegawai terganggu. Sehingga pegawai yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain (bawahan) mampu memberikan kontribusinya demi afektivitas dan keberhasilan organisasi menunjukkan makna hasil kerja dari bawahan, sehingga jelas ada dasar teori mengenai bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi kinerja pegawai (bawahan).

Tujuan organisasi akan mudah dicapai dengan memiliki kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi kendala dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi seorang pemimpin organisasi yang menjadi tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola

organisasi yang dipimpinnya yaitu dilihat dari kinerja para pegawainya. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penentu dalam mengelola organisasi, karena itu penting bagi pemimpin untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebab dan akibatnya.

Rendahnya kinerja pegawai perusahaan atau organisasi tidak hanya dilihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan atau organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh pegawainya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Suatu organisasi memandang bahwa tujuan organisasi sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain pegawai menganggap bahwa perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting juga, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja pegawai yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

Tujuan dan sasaran target perusahaan PT PLN (persero) unit pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat memproduksi listrik untuk ke jaringan transmisi sangatlah besar dan berbeda tiap tahunnya dikarenakan jumlah konsumen tiap tahun terus bertambah. Dapat dilihat dari data realisasi produksi KWh terbangkit, dapat di gambarkan pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Kinerja Dilihat Dari Target dan Realisasi Produksi KWh Pada PT PLN
(persero) ULPL Sei Gelam Jambi tahun 2018-2022

Tahun	Target (KWh)	Realisasi (KWh)	Presentasi
2018	169,556,721	149,781,855	88,34
2019	189,277,875	171,354,219	90,53
2020	183,835,651	172,873,091	94,03
2021	113,457,123	112,279,866	98,96
2022	88,843,611	85.634,119	(96,38)
Rata-rata	148,994,196	138,384,630	(92,87)

Sumber: PT PLN (persero) UPDK Jambi ULPL Sei Gelam. Tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tiap tahun KWh produksi masih kurang memuaskan. Target produksi KWh ini telah ditetapkan dan disetujui oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIK SBS) yang berada di lokasi Palembang. Target ini sesuai dengan kemampuan, kehandalan, dan jam operasi mesin pembangkit PLTMG Sei Gelam Jambi yang telah dikaji oleh kantor induk. Pada tahun 2018 produksi KWh hanya 94,45% dari yang ditargetkan, pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 91,80%, pada tahun 2020 produksi KWh menjadi 94,03%, pada tahun 2021 produksi mengalami kenaikan sebesar 98,96%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 96,38%.

Berfluktuasi dan cenderung menurunnya target dan realisasi Produksi KWh pada PT PLN (persero) ULPL Sei Gelam Jambi tahun 2018-2022 tidak lain salah satu penyebabnya dari kepemimpinan. Pemimpin tidak dapat mentransformasikan lingkungan mereka, budaya, dan orang-orang organisasinya dan mengelompokkan dinamika dengan cara mereka sendiri. Kepemimpinan bukan merupakan sekedar mengetahui jabatan, namun kepemimpinan merupakan kapasitas menyampaikan intelegensi secara keseluruhan dan mencurahkan kelompok organisasi. Untuk itu seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya membutuhkan

kemampuan dan keahlian.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang di hadapi di atas, penulis tertarik mengambil judul mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yang ditemui di lapangan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Jumlah pegawai mengalami penurunan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dari tahun 2018-2022.
2. Mengetahui kemampuan pemimpin mempengaruhi dan memotivasi pegawai dalam pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam
3. Masih banyak capaian kinerja yang belum tercapai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan dan kinerja pegawai di PT PLN Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi?

2. Bagaimana pengaruh pemimpin terhadap kinerja pegawai PT PLN unit layanan pusat listrikseigelamjambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini didasari dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kepemimpinan dan kinerja pegawai di PT PLN Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN unit layanan pusat listrikseigelamjambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
Bagi para akademis dan pembaca, dapat memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi PT PLN Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi, penelitian ini dapat menjadi sebuah acuan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai.
 - b. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* artinya mengelola, membimbing, dan mengawasi. Kata manajemen menurut Samson dan Daft (2012:10) adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Menurut Hasibuan (2019:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang ditetapkan. Menurut Handoko (2005:5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Simamora (2013:4) Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut.

Lebih lanjut Merchant dan Stede (2012:6) menyatakan bahwa manajemen adasehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya liannya (Badriah, 2015:15). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan seluruh proses kegiatan atau aktivitas dari sautu lembaga/organisasi sehingga harus dikelola dengan baik melalui suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kaswan (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian, Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sutrisno (2012: 6) mengatakan bahwa, Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakatlah semua yang berhubungan dengan proses pengorganisasian sumber daya manusia dan lainnya untuk mengarahkan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Badriah, 2015:15). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan seluruh proses kegiatan atau

aktivitas dari suatu lembaga/organisasi sehingga harus dikelola dengan baik melalui suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kaswan (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian, Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sutrisno (2012: 6) mengatakan bahwa, Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Bangun (2012:6) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013:2).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dalam mengatur kaitan antara sumber daya manusia dengan sumber lainnya dalam menjalankan suatu aktivitas demi tercapainya tujuan dari suatu lembaga atau organisasi.

2.1.1.1 Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen keuangan terdapat beberapa peranan untuk mewujudkan suatu tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) tentang peranan Manajemen Sumber daya Manusia yang mengklasifikasikan 10 point, dimana peranannya yakni : 1) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation; 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the*

right man in the right job; Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian; 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang; 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya; 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis; 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh; 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan; 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal; 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu ada dua fungsi diantaranya fungsi manajerial dan operasional. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:5) bahwa terdapat dua fungsi manajemen sumberdaya manusia yakni penjelasannya seabgai berikut:

1. Fungsi Manajerial, meliputi:
 - a. Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
 - c. Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerjasecara efektif melalui perintah motivasi.
 - d. Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi

penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional, meliputi:

- a. Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
- b. Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c. Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.
- d. Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut

f. Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu dan penting ada dalam suatu organisasi mengingat peranannya yang amat dibutuhkan dalam kelancaran dan keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan Molan (2012) fungsi manajemen terdiri dari 4 fungsi diantaranya 1) merencanakan, dimana fungsi ini mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi dan menyusun bagian-bagian rencana untuk mengkoordinasikan sejumlah kegiatan; 2) mengorganisasi, dimana fungsi ini mencakup proses menentukan apa yang diperlukan, bagaimana cara melakukan, dan siapa yang harus melakukan; 3) memimpin, dimana fungsi ini mencakup proses mengarahkan dan memotivasi seluruh pihak yang terlibat konflik, dan 4) mengendalikan, dimana fungsi ini mencakup proses memantau kegiatan untuk meyakinkan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan seperti yang direncanakan.

Sementara itu Griffin (dalam Safroni, 2012) menyebutkan bahwa manajemen memiliki beberapa fungsi diantaranya yaitu *planning and decision making* (perencanaan dan pengambilan keputusan), *organizing* (pengorganisasian), *leading* (pengarahan), serta *controlling* (pengendalian). Sedangkan Amirullah (2015) berpendapat bahwa fungsi manajemen terbagi menjadi empat bagian yakni fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif

dan efisien.

Manajemen memiliki fungsi utama yang dimana fungsi tersebut saling berkaitan satu sama yang lain. Fungsi ini sering dikenal dengan sebutan POAC, Netisemito (2006) yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan) adalah bagaimana menyusun rencana strategi agar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.
2. *Organisazing* (Pengorganisasi) adalah proses mengatur tugas atau jalannya sumber daya manusia agar tetap sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
3. *Actuating* (Pelaksanaan) adalah usaha menggerakkan atau mengarahkan SDM agar berusaha dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.
4. *Controlling* (Pengendalian) adalah kegiatan untuk mengendalikan SDM agar tetap bekerja sesuai SOP (*Standar Operasional Prosedur*).

2.1.2 Konsep Kepemimpinan

2.1.2.1 Teori-Teori Kepemimpinan

Terdapat beberapa teori tentang kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan Thoha (2003) diantaranya teori sifat, teori kelompok, teori situasional, teori kepemimpinan kontijensi, dan teori jalan tujuan. Adapun penjelasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1) Teori sifat (*trait theory*)

Menurut Mangkunegara (2013) seseorang yang dilahirkan sebagai pimpinan karena memiliki sifat-sifat sebagai pimpinan. Namun pada dalam teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat sebagai pimpinan tidak seluruhnya

dilahirkan, tetapi ada yang dicapai melalui pendidikan dan pelatihan. Peran penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasikan sifat- sifat umum yang dimiliki oleh pemimpinnya, seperti sifat fisik, mental kepribadian.

Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pimpinan tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektual. Beberapa sifat yang dimiliki seseorang pimpinan antara lain taqwa, sehat, cakap, jujur, tegas, setia, cerdas, berani, disiplin, berwawasan luas, komunikatif, berkemauan keras, tanggung jawab dan sifat positif lainnya

2) Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial. Menurut Mangkunegara (2013) sering disebut dengan teori perilaku dimana teori ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antar pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang melakukan menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi yaitu perilaku pimpinan yang berorientasi pada atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang yang mengutamakan penciptaan hubungan hubungan manusiawi.

3) Teori situasional

Teori ini menyatakan bahwa beberapa variabel situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa variabel situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini. Menurut Rivai, Veithzal, Darmansyah, Ramly (2014) suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini pemimpin untuk memiliki ketrampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

4) Teori kepemimpinan kontijensi

Model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fielder sebagai hasil pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitiannya terdahulu. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut ini:

- a) Hubungan pimpinan anggota, variable ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
- b) Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.

Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan

5) Teori jalan tujuan (*Path-Goal theory*).

Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawan-kawannya di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok, teori *path- goal* dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua factor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori *path-goal* memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jikapara bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu *instrument* bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, *path-goal*, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi factor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.

2.1.2.2 Definisi Kepemimpinan

Suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana pemimpin memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana besar dan dalam menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin dalam menerapkan teori kepemimpinan dalam organisasi. Thoha (2010) mengatakan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau

kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Kartono (2014) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Telah banyak teoritis, penulis dan peneliti manajemen organisasi yang mencoba memberikn definisi tentang pemimpin dan kepemimpinan, namun belumada satu pun definisi yang disepakati. James McGregor Burns-salah satu penuliskontemporer terkenal dalam subjek kepemimpinan sebagaimana dikutip oleh Robert P. Neuschel, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah subjek yang membingungkan dan merupakan salah satu fenomena manusia yang paling banyak diamati dan paling sedikit dipahami di muka bumi (Neuschel, 2008: 20). Tony Bush & Marianne Coleman juga mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan konsep yang kompleks dan mengalami perkembangan, selain itu iadipahami secara berbeda dalam kultur yang berbeda (Bush & Coleman, 2008: 59). Senada denga itu, Sudarwan Danim menyebut kepemimpinan sebagai fenomenainteraksi social yang kompleks dan sering kali sulit dipahami (Danim, 2010: 6).

Menilik sifat kepemimpinan yang kompleks sepeerti disimpulkan dalam beberapa kutipan di atas, maka tidaklah mengherankan bila belum ada satu pun definisi kepemimpinan yang benar-benar disepakati. Burns, sebagaimana dikutip oleh Aitken & Higgs (2010: 5), melaporkan bahwa penelitian yang ia

lakukan menemukan 284 definisi kepemimpinan yang berbeda. Jumlah ini mungkin saja bisa bertambah kalau mengingat bahwa, seperti ditulis Wahyudi (2009: 199), definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan. Keragaman definisi kepemimpinan serta kemungkinannya untuk terus berkembang, tampaknya disebabkan oleh fakta bahwa kepemimpinan, seperti juga ilmu sosial pada umumnya, sering kali didefinisikan secara sembarangan dan subjektif, sehingga tidak ada satu pun definisi yang “tepat” (Yukl, 2010: 8).

Dari sekian banyak definisi kepemimpinan itu, beberapa di antaranya direkam oleh Gary Yukl (2010: 4) berikut ini:

- a. Menurut Hemphill & Coons, Kepemimpinan adalah “perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama
- b. Menurut Katz & Kahn, kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin
- c. Menurut Burns, kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.

Sementara itu, Matondang (2008:5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dalam memengaruhi orang lain agar mau atau tidak (mau) melakukan sesuatu yang diinginkan. J.M. Pfiffner, sebagaimana dikutip oleh Danim (2010:6), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok untuk

mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin dan kepemimpinan memiliki pengertian yang berbeda seperti yang dikutip dalam Wiryana dan Supardo (2005:4), bahwa B.H Raven mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan. Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsifungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarkikerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi (Nasharuddin dan Erawati, 2014:126).

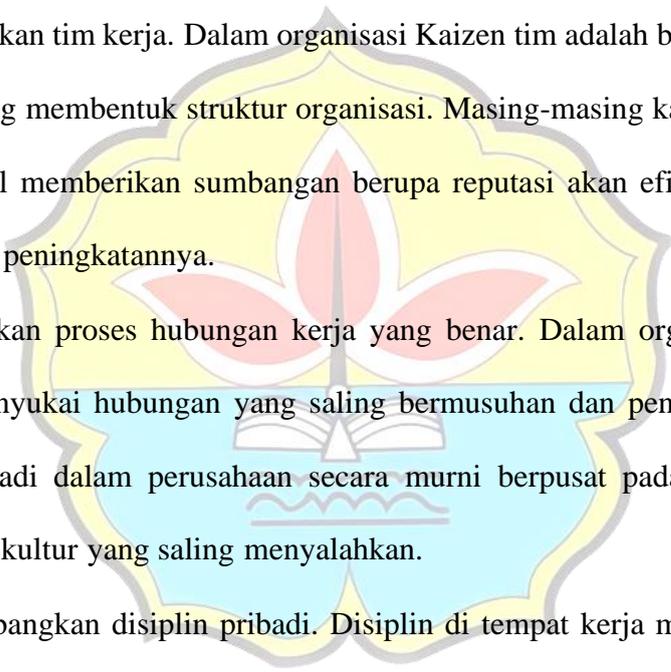
Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas oleh para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi dari kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

2.1.2.3 Prinsip dan Kriteria Kepemimpinan

Menurut Bernes dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernez (Nasharuddin dan Erawati, 2014:127) dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung sembilan prinsip, yaitu:

- a. Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian

pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya. Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.

- 
- b. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
 - c. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
 - d. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
 - e. Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas

sehari- hari mereka.

- f. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.

Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

Menurut Vietzal dan Boy (2013) mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

- a. Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- b. Kekuasaan/power; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

- c. Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.
- d. Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / *power* dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Untuk mengetahui kepemimpinan seseorang, terlebih dahulu harus mengetahui indikator dari kepemimpinan itu sendiri. Adapun indikator” kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012:170) adalah:

1. Kemampuan” analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam

proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Keterampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada pegawai
7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam, tujuannya agar tugas-tugas dapat diselesaikan.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Menurut Fattah (2013) Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain

2.1.3 Konsep Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alatukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerjayang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari

pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai
- c) Faktor Tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team,
- d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
- e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai

dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210). Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Boudreau dan Milkovich (1997), dimana factor-faktornya adalah sebagai berikut:

Kemampuan (Ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu: a) kemampuan fisik (stamina, kecekatan, dan keterampilan berupa factor kekuatan

dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan static, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, dan keseimbangan); b) kemampuan mental atau intelektual (kecedarsan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan)

- 1) Motivasi (Motivation) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
- 2) Peluang (Opportunity) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerjanya yang memadai untuk bekerja dengan baik

Adapun factor-factor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009) adalah diantaranya:

- 1) Faktor Internal Pegawai (factor dari bawaan pegawai itu sendiri) misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja;
- 2) Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi, misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi; dan

- 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi, misalnya keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara(2014:97) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- 4) Efektifitas tingkat penggunaan sumber daya manusia, yaitu organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Dalam kinerja pegawai, terdapat beberapa unsur yang harus menjadi perhatian. Bernandin dan Russel (dalam Sapitri, 2016:5) mengemukakan bahwa terdapat 7 indikator yang terdapat dalam kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kuantitas (*Quantity of work*)

Kuantitas yaitu jumlah dari hasil kinerja pegawai atas periode waktu yang telah ditentukan. Dalam jangka waktu tertentu dilihat apakah hasil

kinerjasudah mampu untuk mencapai target. Sebagai marketing misalnya, apabila dia mampu untuk melebihi target yang telah ditetapkan kepadanya maka itu lebih bagus

2) Kualitas (*Quality of work*)

Kualitas kerja ini dinilai berdasarkan hasil kinerja dari pegawai, apakah kinerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Ketika kinerja dari pegawai mampu mencapai kriteria syarat yang ditentukan maka kualitas dari kinerjanya sudah dinilai baik. Terlebih lagi apabila hasil kinerjanya lebih bagus daripada syarat yang ditetapkan.

3) Pengetahuan kerja (*Job knowledge*)

Pengetahuan kerja meliputi seberapa besar pengetahuan pegawai terhadap kerja yang dilakukan. Juga seberapa besar keterampilan dari pegawai untuk menyelesaikan dan mengembangkan kerja yang harus dilakukan.

4) Kerja sama (*Cooperation*)

Kerja sama yang dimaksud disini yaitu kesediaan dari pegawai untuk melakukan koordinasi dengan sesama pegawai. Selain itu tingkat komunikasi yang baik juga menunjukkan bahwa kerja sama yang telah dijalin oleh setiap pegawai dalam perusahaan berjalan dengan baik.

5) Dapat diandalkan (*Dependability*)

Setiap pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan. Hasil dari kinerjanya yang sesuai target juga merupakan ciri dari dapat diandalkan.

6) Inisiatif (*Inisiative*)

Inisiatif yaitu semangat yang terdapat dalam diri pegawai untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan mengusahakan untuk tepat waktu. pegawai mampu untuk menemukan solusi bagi pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan. Selain itu mampu untuk menemukan strategi baru agar pekerjaan lebih mudah diselesaikan.

7) Sikap (*Personal qualities*)

Sikap dalam penilaian kinerja meliputi kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi. Kemampuan pegawai dalam menghadapi setiap masalah yang terjadi dalam perusahaan, baik itu masalah yang terjadi antar pegawai atau masalah pribadi. Dalam berinteraksi dengan sesama pegawai mampu untuk mengondisikan diri dengan setiap karakter pegawai lain yang berbeda-beda.

Pengukuran atau penilaian kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2008) ditentukan oleh 5 dimensi dengan beberapa indikator kinerja diantaranya yaitu:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, dimana tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu

penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas, dimana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian, dimana tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Adapun Kinerja pegawai menurut Bangun (2018) dapat dinilai melalui tiga dimensi dengan beberapa indikator berikut ini:

1. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

Kemampuan Kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan

Kerjasama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. kerjasama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sementara itu Mangkunegara (2017) kinerja pegawai dapat diukur melalui lima dimensi dengan beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan bekerja sesuai dengan standar ketentuan kerja.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing, memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.
- 3) Tanggung Jawab terhadap pekerjaan, merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan serta berani meanggung resiko dari pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Kerjasama, mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan factor rasa hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian serta kemampuan kerjasama dengan rekan kerja.
- 5) Inisiatif pegawai, mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

Menurut Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkahlaku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahannya. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan seperti yang dikemukakan dalam jurnal Aditya Satria Nanda (2017).

Mulyadi dan Rivai (2014:73), menyatakan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya.” kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan yang berlaku universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan” bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui” kepemimpinannya yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja” bawahan.

Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Reza (2015), bahwa terdapat” hubungan atau pengaruh” kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Namun ada juga penelitian dengan hasil negatif yaitu penelitian oleh Dewi Lina (2014) yang menyatakan kepemimpinan” tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan yang dihasilkan” adalah jika seseorang pemimpin di lapangan atau seorang mandor memiliki dan mampu memilih kepemimpinan yang tepat dalam mengelola bawahannya, maka kinerja bawahannya dapat terkontrol dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu sebagai pembanding dari penelitian yang dilakukan ini diantaranya pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Pambudi (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai	Metoda Deskriptif dan Verifikatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Paripurna, Supartha, dan Subudi (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta	Teknik analisis yang digunakan adalah SEM berbasis varian yaitu Partial Least Square	

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metoda Penelitian	Hasil Penelitian
3	Kosasih (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Human Capital Management Pt Bank Central Asia, Tbk	Metode Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
4	Christin dan Nugroho (2020)	Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja	Metode Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Hasil dari pengujian simultan (uji f) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variable manajemen pengetahuan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja. Hasil dari pengujian parsial (uji t) menyatakan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Peneliti Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Hubungan yang harmonis antara

pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Terpenuhi semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja pegawai.

Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Mengetahui kebutuhan pegawai maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnyapermasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut. Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diperkuat jurnal yang dilakukan oleh Elya Kurniawati dan Efka Afnan Troena (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tepat kepemimpinan seseorang maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan kepuasan kerjapun akan tercapai. Dikatakan tepat karenapemimpin mampu memberikan penjelasan kepada para pegawai sesuai dengan kapasitas pegawai, sehingga apa yang dimaksud oleh pimpinan dapat ditangkap secara tepat oleh pegawai serta mampu melatih dan selalu memberi dukungan setiap kegiatan yang dilakukan pegawai yang mampu mendorong pegawai untuk berhasil bekerja secara individu maupun tim, sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal.

Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Bagan di atas menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang diukur melalui beberapa indikator dari masing-masing variabel.

2.1.7 Hipotesis

Hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum terdapatnya jawaban yang empirik karena belum dilakukannya suatu penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, hasil penelitian terdahulu, dan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga kepemimpinan dan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi baik

- 2) Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PLN (Persero) Unit Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Dari permasalahan penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *expost-facto*. Jenis penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut (Sugiyono, 2019). Penelitian ini memakai logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yakni jika x maka y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel independent Jenis dan Sumber Data

Untuk mempermudah proses penelitian hendaknya terlebih dahulu memetakan jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun Penentuan dan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data yang dibutuhkan. Berikut penjelasan dari jenis dan sumber data.

- 1) Jenis data, penelitian ini menggunakan jenis data primer dan juga data sekunder. Dimana jenis data primer merupakan data yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan jenis data sekunder diperoleh dari monografi, dokumen, dan data statistik.
- 2) Sumber Data Sumber data yang diperlukan dalam sebuah penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2019), berikut penjelasannya:

- a. Sumber Data Primer, adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Sumber primer ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang sudah disediakan oleh peneliti kepada pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi tentang Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.
- b. Sumber Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan atau dari orang lain (Sugiyono, 2019). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti yang berasal dari internal lembaga terkait jumlah pegawai dan laporan presensi pegawai.

2.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi yang berjumlah 87 orang yang semuanya akan dijadikan subyek atau sample dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat Arikunto (2018) bahwa untuk sampel

penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian menjadi penelitian populasi, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 dapat diambil 10%-16%, 25%-29%. Sampel dalam penelitian ini karena kurang dari 100, maka jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 87 orang pegawai. Karena semua populasi menjadi sampel maka penarikan sampel dengan sensus. Artinya semua populasi menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang berstatus pegawai BUMN yang ditempatkan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi.
2. Penggunaan pegawai yang berstatus pegawai BUMN dalam penelitian ini dikarenakan masing-masing pegawai mempunyai laporan SKP dan memiliki persepsi yang berbeda mengenai kepemimpinan dan kinerja.
3. Pegawai juga tidak bertindak sebagai pemimpin yang diberi wewenang dan tanggung jawab terhadap kebijakan pengaturan dan informasi dari PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dikemukakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun beberapa metode pengumpulan data yang digunakan menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

- 1) Peneliti mengamati langsung (Observasi) yakni

Melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat lebih dekat kegiatan yang dilakukan

2) Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui Tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberikan keterangan dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Angket atau kuisisioner (*Survey*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi dengan menggunakan skala secara luas yang meminta responden derajat persetujuan ataupun ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus.

Adapun skala yang dimaksud adalah skala likert, yang penjelasannya pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Skala Likert

Rentang skala	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2.2.24 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS for Windows versi 23.00* untuk menganalisis regresi linier berganda (Gozali, 2015). Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana perlu dilakukan uji coba instrument melalui uji validitas dan reliabilitas dengan ketentuan syarat tertentu sehingga dikatakan valid dan reliabel. Setelah itu dilakukan uji analisis

deskriptif, uji asumsi klasik dan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat peneliti melakukan uji parsial dan koefisien determinasi.

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal nilai rata-rata, median, modus) dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta menginterpretasikannya. Pada penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai serta bagaimana penerapan Kepemimpinan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi, dengan menggunakan rumus rentang skala berikut:

Penentuan rentang skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 1 \times 87 \\ &= 87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 5 \times 87 \\ &= 435 \end{aligned}$$

Penentuan rentang skala

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Di mana :

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban

$$RS = \frac{87(5-1)}{5}$$

$$RS = 69,6$$

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian dapat dikelompokkan

sebagai berikut:

Tabel 2.3
Kriteria Penilaian Deskriptif

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
87 – 156,6	Sangat Setuju
156,7 – 226,3	Tidak Setuju
226,4 – 296	Netral
296,1 – 365,7	Setuju
365,8 – 435	Sangat Setuju

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linear sederhana merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2014:174). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (Y) di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi digunakan analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kinerja pegawai)
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Variabel Independen (kepemimpinan)
- e = Error / Variabel Pengganggu

2.2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak sebuah opini ataupun asumsi dengan menggunakan data sampel

1. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 5% (Gozali, 2011). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Gozali, 2011).

2.2.6 Operasional Variabel

Secara garis besar definisi operasional variabel digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X)	Kepemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang- orang lain untuk bersama- sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartono, 2014)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Pemimpin mampu mengambil keputusan disaat keadaan mendesak 2. Pemimpin bisa mengambil keputusan yang tepat	Likert
		2. Kemampuan memotivasi	3. Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja 4. Pemimpin memberikan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan dan prestasi dari parapegawainya	
		3. Kemampuan berkomunikasi	5. Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baikpada para pegawainya 6. Pemimpin mampu memberikan intruksi pada para pegawai dengan gaya berkomunikasi yang fleksibel	
		4. Kemampuan mengendalikan bawahan	7. Pemimpin mampu memberikan arahan para pegawainya 8. Pemimpin mampu mengendalikan para pegawainya dengan gaya yang Fleksibel	
		5. Tanggung jawab	9. Pemimpin bertanggungjawabatas keputusan yang telah diambilnya 10. Pemimpin melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan penuh Tanggungjawab	
		6. Kemampuan mengendalikan emosional	11. Pemimpin mampu memberikan dan mengungkapkan apa yang ada dibenaknya untuk kebaikanpara pegawai 12. Pemimpin mampu mengnedalikan emosi Ketika para pegawai tidak memenuhi target kerja	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil dari tindakanseorang pekerja sesuai dengan pekerjaannyadan diawasi oleh	1. Kuantitas	1. Para pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan pada mereka 2. Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan para pegawai	

orang- orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. (Mangkunegara, 2014)		3. Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang dan keahlian dari pendidikan para pegawai	Likert
	2. Kualitas	4. Para pegawai bekerja sesuai dengan SOP untuk meningkatkan kualitas kerja 5. Para pegawai memberikan pelayanan kapda masyarakat dengan baik untuk menunjukkan kualitas kerja mereka 6. Para pegawai menganggap memberikan kualitas kerja dengan baik memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan skill lebihbaik lagi	
	3. Ketepatan	7. Para pegawai tepat waktu masuk kerja sesuai dengan jadwal hari kerja memperoleh produk 8. Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka 9. Pegawai tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	
	4. Efktifitas	10. Para pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik 11. Pegawai mampu bekerja sama dengan para pegawai lainya untuk mencapai keefektifan dalam bekerja 12. Para pegawai memilki kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan tepat serta memberikan manfaat secara langsung	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN)

sebagai pengelola gas diresmikan Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada Unit Pelaksana swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-undang No. 19/2000. Kegiatan usaha perusahaan meliputi :

1. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketegalistrikan, pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik
3. Menjalankan kegiatan pengelolaan sumber daya alam dan sumber energi

lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik. Melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan (dispatcher) pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan retail tenaga listrik. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik. Melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dari dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan.

Seiring dengan kebutuhan masyarakat akan listrik yang semakin meningkat, PT PLN Persero memiliki beberapa pembangkitan yang salah satunya adalah PT PLN Persero Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yang merupakan salah satu unit induk PLN yang bertanggung jawab langsung kepada direksi PLN dalam mengelola Pengendalian Pembangkitan yang ada di Sumatera Bagian Selatan.

Adapun jumlah Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit tersebut terdiri dari 10 Unit Pelaksana yaitu :

1. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Keramasan
2. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bukittinggi
3. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bukit Asam
4. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu
5. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bandar Lampung
6. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Tarahan
7. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Ombilin

8. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi.
9. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Teluk Sirih
10. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Sebalang

PT. PLN Persero Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi sendiri beradadi Jalan Jln Dr Setia Budhi RT 09 Kelurahan Rajawali, Kecamatan Jambi Timur. PT PLN Persero Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi terdiri dari 2 Pusat Listrik yaitu Pusat Listrik Payo Selincah dan Pusat Listrik Sungai Gelam.

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian di salah satu unit Pembangkitan yang terdapat di PT PLN Persero Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi yaitu Pusat Listrik Sei Gelam yang terletak di jl. Lintas Pramuka No. 16 RT 14. Desa Kebon IX Kec. Sungai Gelam, Kabupaten Muaro Jambi.

PT PLN Persero Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi merupakan pemisahan dari Unit Pelaksana Keramasan, PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi merupakan salah satu pembangkit yang dimiliki oleh Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi yang menggunakan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTMG). Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam yang mempunyai 11 unit mesin dengan daya mampu total 90 MW. PLTMG Sei Gelam Jambi pun didesain untuk beroperasi pada saat beban puncak (peaker). Mesin yang digunakan adalah mesin pabrikan WARTSILA seri 20V34SG yang memanfaatkan gas sebagai bahan bakarnya. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Jambi diresmikan pada tanggal 15

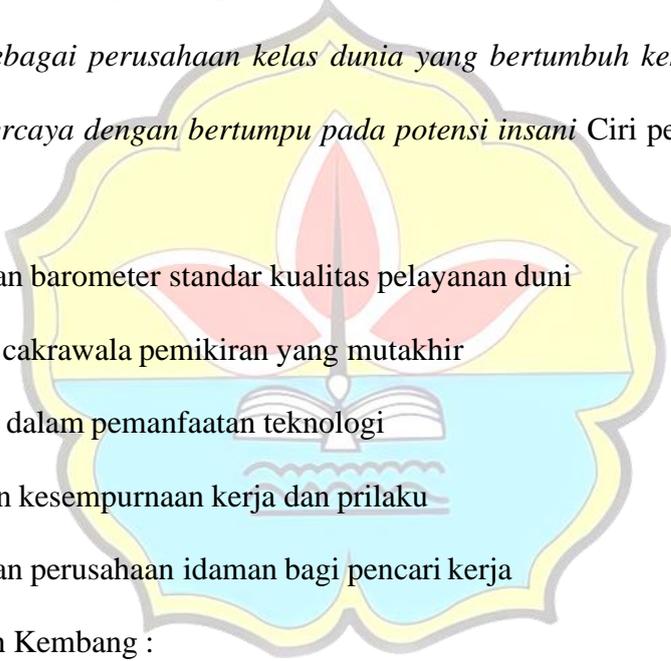
Januari 2009 oleh Gubernur Jambi dan disaksikan langsung oleh Mantan Direktur Utama (Dirut) PLN Pusat yaitu Fachmi Mochtar.

Motto yang digunakan oleh PT PLN (Persero) dalam menjalankan bisnisnya adalah “Bekerja Bekerja Bekerja”

Visi adalah suatu gambaran harapan yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi, atau pandangan jauh kedepan.

Maka visi perusahaan ingin dicapai adalah :

- *Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani* Ciri perusahaan kelas dunia :

- 
- a. Merupakan barometer standar kualitas pelayanan duni
 - b. Memiliki cakrawala pemikiran yang mutakhir
 - c. Terdepan dalam pemanfaatan teknologi
 - d. Haus akan kesempurnaan kerja dan perilaku
 - e. Merupakan perusahaan idaman bagi pencari kerja

- Tumbuh Kembang :

- a. Mampu mengantisipasi berbagai peluang dan tantangan usaha
- b. Konsisten dalam pengembangan standar kinerja

- Unggul :

- a. Terbaik, terkemuka dan mutakhir dalam bisnis kelistrikan
- b. Fokus dalam usaha mengoptimalkan potensi insani
- c. Peningkatan kualitas input, proses dan output produk dan jasa pelayanan

secara berkesinambungan

- Terpercaya :
 - a. Memegang teguh etika bisnis
 - b. Konsisten memenuhi standar layanan yang dijanjikan
 - c. Menjadi perusahaan favorit bagi pihak yang berkepentingan
- Potensi Insani :
 - a. Berorientasi pada pemenuhan standar etika dan kualitas
 - b. Kompeten, professional dan berpengalaman

Misi adalah sesuatu yang diemban dan dilaksanakan oleh organisasi agar tujuannya dapat terlaksana dan mencapai hasil yang optimal. Misi PT PLN Persero adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

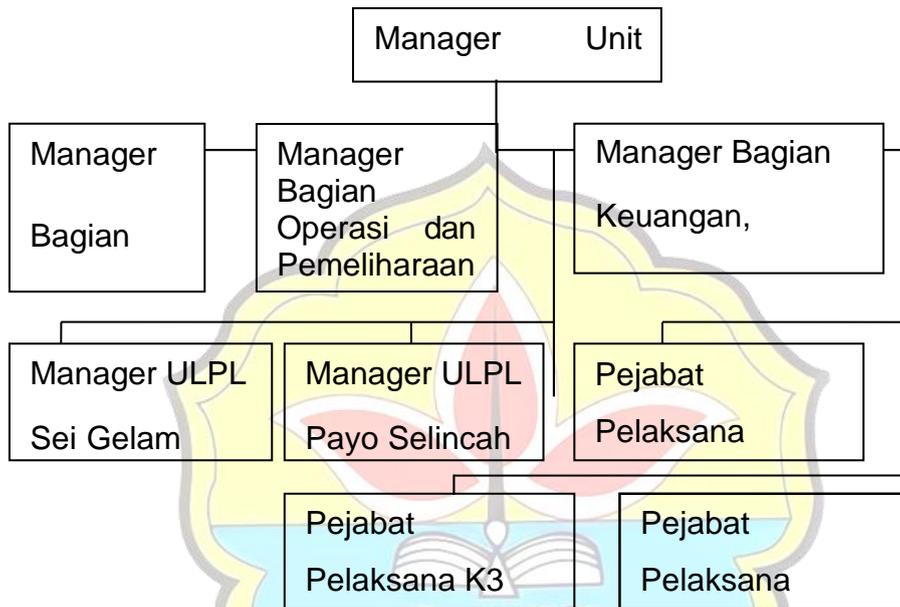
3.2 Struktur Organisasi

Sebagai perusahaan Negara yang bergerak dibidang kelistrikan struktur organisasi yang menggambarkan batas-batas tugas dan tanggung jawab serta hak dari setiap tingkatan jabatan dalam lingkungan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Jambi itu sendiri, ini dimaksudkan agar setiap karyawan/ti PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Jambi

mengetahui sampai dimana hak dan kewajibannya serta kepada siapa ia harus bertanggung jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Secara sistematis struktur organisasi yang ada pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Bagan Organisasi
PT. PLN (Persero)Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Jambi



PT PLN Persero Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi adalah Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan dengan tugas pokok melaksanakan kegiatan pembangkitan tenaga listrik di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keadaanyang baik.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, PT PLN Persero Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi terdiri atas :

- a. Unsur pimpinan adalah Manajer Unit Pelaksana
- b. Unsur Pembantu Pimpinan :

- (1) Manajer Bagian Enjiniring yang didukung dengan jabatan-jabatan fungsional
- (2) Manajer Bagian Operasi dan Pemeliharaan yang didukung dengan jabatan-jabatan fungsional
- (3) Manajer Bagian Keuangan SDM & ADM yang didukung dengan jabatan-jabatan fungsiona
- (4) Manajer Unit Layanan Pusat Listrik yang didukung dengan jabatan-jabatan fungsional

3.2.1 Manager Bagian Engineering

Tugas pokok Manajer Bagian Enjiniring adalah melakukan perencanaan dan pengendalian pengoperasian, pemeliharaan unit-unit pembangkit tenaga listrik.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana diatas, Manajer Bagian Enjiniring mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan pengoperasian pembangkitan tenaga listrik
- b. Perencanaan pemeliharaan pembangkitan tenaga listrik
- c. Pengendalian pengoperasian pembangkitan tenaga listrik
- d. Pengendalian pemeliharaan pembangkitan tenaga listrik
- e. Pengevaluasian masalah perusahaan pembangkit
- f. Penyelenggaraan teknologi informasi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud diatas, terdiri dari jabatan-jabatan fungsional.

3.2.2 Manager Bagian Operasi dan Pemeliharaan

Tugas pokok Manajer Bagian Operasi dan Pemeliharaan adalah melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan unit-unit pembangkit, sesuai dengan rencana dan prosedur yang ditetapkan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Manajer Bagian Operasi dan Pemeliharaan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan kebutuhan untuk operasi pusat listrik pembangkit tenaga listrik meliputi jadwal jaga, bahan bakar dan bahan lain untuk menunjang operasi
- b. Pengoperasian pembangkit tenaga listrik berdasarkan parameter operasi
- c. Pelaksanaan mengatasi gangguan yang terjadi pada pembangkit tenaga listrik
- d. Pembuatan laporan gangguan, kerusakan dan data operasi
- e. Pembuatan laporan emergency dan tindak lanjut yang telah dilaksanakan
- f. Penyiapan kebutuhan bahan untuk pemeliharaan unit-unit pembangkit tenaga listrik
- g. Pelaksanaan pemeliharaan rutin unit-unit pembangkit tenaga listrik
- h. Pelaksanaan pemeliharaan periodik unit-unit pembangkit tenaga listrik
- i. Pelaksanaan laporan pemeliharaan unit-unit pembangkit tenaga listrik Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud diatas,

3.2.3 Manajer Bagian Operasi dan Pemeliharaan dibantu oleh jabatan fungsional Manager Bagian Keuangan, SDM dan Umum

Tugas pokok Manajer Bagian Keuangan, SDM & Administrasi adalah penyelenggaraan tata usaha kesekretariatan dan kepegawaian, anggaran dan keuangan dan logistic/angkutan, pergudangan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud diatas, Asistan Manajer Keuangan, SDM dan

Administrasi terdiri dari :

a. Supervisor SDM & Umum

Pelaksanaan tata usaha kesekretariatan, kepegawaian dan diklat

b. Supervisor Keuangan

Pelaksanaan tata usaha anggaran, keuangan dan akuntansi

c. Supervisor Logistik

Pelaksanaan tata usaha logistik/angkutan dan pergudangan.

3.2.4 Manager Pusat Listrik

Tugas pokok Manager Pusat Listrik adalah melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan unit-unit pembangkit, sesuai dengan rencana dan prosedur yang ditetapkan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud diatas, Manager Pusat Listrik dibantu oleh jabatan fungsional.

3.2.5 Pejabat Pelaksana Pengadaan

Tugas pokok Pejabat Pelaksana Pengadaan adalah melaksanakan fungsi-fungsi pengadaan di Unit Layanan Pengendalian Pembangkit Jambi.

3.2.6 Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan

Tugas pokok Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan adalah melaksanakan fungsi-fungsi keselamatan kesehatan kerja (K3) dan fungsi-fungsi keamanan di Unit Layanan Pengendalian Pembangkit Jambi.

3.2.7 Pejabat Pelaksana Lingkungan

Tugas pokok Pejabat Pelaksana Lingkungan adalah melaksanakan fungsi-fungsilingkungan Unit Layanan Pengendalian Pembangkit Jambi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah responden yang menjadi karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Jambi Pusat Listrik Sei Gelam pada tahun 2021 yaitu sebanyak 87 orang. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	24	26
Laki-laki	63	74
Jumlah	87	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden keseluruhan penelitian ini adalah laki-laki dengan nilai persentase sebesar 74% dan wanita 26%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase
<19	0	0
20-24	15	17
25-29	27	31
30-34	31	36
>35	14	16
Jumlah	87	100

Sumber : Data primer diolah tahun 202

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden yaitu pada usia <19 tahun tidak ada atau 0%, usia 20-24 tahun sebanyak 15 orang atau 17%, usia 25-29 tahun sebanyak 27 orang atau 31 %, usia 30-34 tahun sebanyak 31 orang atau 36 % dan pada usia >35 tahun sebanyak 14 orang atau 16 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	33	38
DIII	19	22
SI	21	24
Pacasarjana	14	16
Jumlah	87	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yaitu tingkat pendidikan SMA sebanyak 33 orang atau 38%, tingkat pendidikan D1 sebanyak 19 orang atau 22%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 21 orang atau 24%, dan pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 16%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
<1	9	10
2-3	38	44
4-5	25	28
6>	15	18
Jumlah	87	100

Sumber : Data primer diolah tahun 202

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yaitu masa kerja kurang dari 1 tahun 9 orang atau 10%, masa kerja 2-3 tahun sebanyak 38 orang atau 44%, masa kerja 4-5 tahun sebanyak 25 orang atau 28%, dan pada masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 15 orang atau 18%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian pegawai, berikutnya adalah olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif hasil presentase penelitian adalah bahwa setiap dimensi mempunyai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi , sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kemampuan mengambil keputusan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan Mengambil Keputusan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan disaat keadaan Mendesak	0	10	18	51	8	318	Setuju
2	Pemimpin bisa mengambil keputusan yang tepat	7	7	7	49	22	342	Setuju
Total							660	
Rata-rata							330	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 318, dapat diartikan bahwa Pemimpin mampu mengambil keputusan disaat keadaan mendesak. Dan diketahui skor jawaban sebesar 342, dapat diartikan bahwa Pemimpin bisa mengambil keputusan yang tepat. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 330 dapat diartikan bahwa Dimensi Kemampuan Mengambil Keputusan

b. Kemampuan memotivasi

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kemampuan memotivasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

Jawaban Responden Terhadap Dimensi kemampuan memotivasi

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
3	Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja	2	7	9	51	18	337	Setuju
4	Pemimpin memberikan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan dan prestasi dari para pegawainya	2	6	16	45	18	332	Setuju
Total							669	
Rata-rata							334,5	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 337, dapat diartikan bahwa Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja. Dan diketahui skor jawaban sebesar 332, dapatdiartikan bahwa Pemimpin memberikan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan dan prestasi dari para pegawainya Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 334,5 dapat diartikan bahwa Dimensi Kemampuan Memotivasi

c. Kemampuan Berkomunikasi

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kemampuan berkomunikasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan Berkomunikasi

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
5	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik pada para pegawainya	2	7	26	39	13	324	Setuju
6.	Pemimpin mampu memberikan instruksi pada para karyawan dengan gaya berkomunikasi yang fleksibel	3	5	32	31	16	313	Setuju
Total							637	
Rata-rata							318,5	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 324, dapat diartikan bahwa pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik pada para pegawainya. Dan diketahui skor jawaban sebesar 313, dapat diartikan bahwa Pemimpin mampu memberikan instruksi pada para karyawan dengan gaya berkomunikasi yang fleksibel. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 318,5 dapat diartikan bahwa Dimensi Kemampuan Berkomunikas

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kemampuan mengendalikan bawahan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
7	Pemimpin mampu memberikan arahan para pegawainya	2	6	23	40	16	323	Setuju
8	Pemimpin mampu mengendalikan para pegawainya dengan gaya yang fleksibel	4	3	23	44	13	320	Setuju
Total							643	
Rata-rata							321,5	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 323, dapat diartikan bahwa Pemimpin mampu memberikan arahan para pegawainya. Dan diketahui skor jawaban sebesar 320, dapat diartikan bahwa Pemimpin mampu mengendalikan para pegawainya dengan gaya yang fleksibel. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 321,5 dapat diartikan bahwa Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan

e. Tanggung Jawab

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari tanggung jawab dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
9	Pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambilnya	4	3	15	48	17	332	Setuju
10.	Pemimpin melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan penuh tanggung jawab	3	5	10	59	10	329	Setuju
Total							661	
Rata-rata							330,5	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 332, dapat diartikan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambilnya. Dan diketahui skor jawaban sebesar 329, dapat diartikan bahwa Pemimpin melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan penuh tanggung jawab. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 330.5 dapat diartikan bahwa Dimensi Tanggung Jawab

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kemampuan mengendalikan emosional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan Mengendalikan Emosional

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
11	Pemimpin mampu memberikan dan mengungkapkan apa yang ada dibenaknya untuk kebaikan para pegawai	1	8	16	42	20	333	Setuju
12	Pemimpin mampu mengendalikan emosi ketika para pegawai tidak memenuhi target kerja	1	9	9	53	15	333	Setuju
Total							666	
Rata-rata							333	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 333, dapat diartikan bahwa Pemimpin mampu memberikan dan mengungkapkan apa yang ada dibenaknya untuk kebaikan para pegawai. Dan diketahui skor jawaban sebesar 333, dapat diartikan bahwa Pemimpin mampu mengendalikan emosi ketika para pegawai tidak memenuhi target kerja. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 333 dapat diartikan bahwa Dimensi Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Hasil rekap jawaban terhadap Dimensi Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		ST	TS	N	S	SS		
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan disaat keadaan mendesak	0	10	18	51	8	318	Setuju
2	Pemimpin bisa mengambil keputusan yang tepat	7	7	7	49	22	342	Setuju
Total							660	
3	Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja	2	7	9	51	18	337	Setuju
4	Pemimpin memberikan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan dan prestasi dari para pegawainya	2	6	16	45	18	332	Setuju
Total							669	
5	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik pada para pegawainya	2	7	26	39	13	324	Setuju
6.	Pemimpin mampu memberikan instruksi pada para karyawan dengan gaya berkomunikasi yang fleksibel	3	5	32	31	16	313	Setuju
Total							637	

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
7	Pemimpin mampu memberikan arahan para pegawainya	2	6	23	40	16	323	Setuju
8	Pemimpin mampu mengendalikan para pegawainya dengan gaya yang fleksibel	4	3	23	44	13	320	Setuju
Total							643	
9	pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang	4	3	15	48	17	332	Setuju
10.	Pemimpin melaksanakan tugasnya sebagai seoran pemimpin	3	5	10	59	10	329	Setuju
Total							661	
11	Pemimpin mampu memberikan dan mengungkapkan apa yang ada dibenaknya untuk kebaikan para pegawai	1	8	16	42	20	333	Setuju
12	Pemimpin mampu mengendalikan emosi ketika para pegawai tidak memenuhi target kerja	1	9	9	53	15	333	Setuju
Total							666	
Total							3936	
Rata-rata							328	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata- rata responden menilai bahwa tanggapan responden terhadap dimensi kepemimpinan berada pada skor 328 dan dapat dikategorikan Tinggi. Dengan demikian hipotesis kepemimpinan berpengaruh Tinggi .

4.1.3 Kinerja

1. Kuantitas

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kuantitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Para pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan pada mereka	2	7	9	51	18	337	Setuju
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan para pegawai	2	6	16	45	18	332	Setuju
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang dan keahlian dari pendidikan para pegawai	2	7	26	39	13	315	Setuju
Total							984	
Rata-rata							328	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 337, dapat diartikan bahwa Para pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan pada mereka, diketahui skor jawaban sebesar 332 dapat diartikan bahwa Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan para pegawai Dan diketahui skor jawaban sebesar 315, dapat diartikan bahwa Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang dan keahlian dari pendidikan para pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 328 dapat diartikan bahwa Dimensi Kuantitas

2. Kualitas

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kualitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
4.	Para pegawai bekerja sesuai dengan SOP untuk meningkatkan kualitas kerja	3	5	32	31	16	313	Setuju
5	Para pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik untuk menunjukkan kualitas kerja mereka	2	6	23	40	16	323	Setuju
6	Para pegawai menganggap memberikan kualitas kerja dengan baik memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan skill lebih baik lagi	4	3	23	44	13	320	Setuju
Total						956		
Rata-rata						318,6	Setuju	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 313, dapat diartikan bahwa Para pegawai bekerja sesuai dengan SOP untuk meningkatkan kualitas kerja, diketahui skor jawaban sebesar 323, dapat diartikan bahwa Para pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik untuk

menunjukkan kualitas kerja mereka Dan diketahui skor jawaban sebesar 320, dapat diartikan bahwa Para pegawai menganggap memberikan kualitas kerja dengan baik memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan skill lebih baik lagi. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 318,6 dapat diartikan bahwa Dimensi Kualitas

3. Ketepatan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari ketepatan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
7.	Para pegawai tepat waktu masuk kerja sesuai dengan jadwal hari kerja	4	3	15	48	17	332	Setuju
8.	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka	3	5	10	59	10	329	Setuju
9	Pegawai tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	4	7	20	44	14	324	Setuju
Total							985	
Rata-rata							328,3	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 332, dapat diartikan bahwa Para pegawai tepat waktu masuk kerja sesuai dengan jadwalhari kerja, diketahui skor jawaban sebesar 329, dapat diartikan bahwa Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka Dan diketahui skor jawaban sebesar 324, dapat diartikan bahwa Pegawai tepat

waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 328,3 dapat diartikan bahwa Dimensi Ketepatan

4. Efektifitas

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari efektifitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektifitas

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
10.	Para pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik	0	9	17	48	13	326	Setuju
11	Pegawai mampu bekerjasama dengan para pegawai lainnya untuk mencapai keefektifan dalam bekerja	2	7	15	45	18	331	Setuju
12	Para pegawai memiliki kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan tepat serta memberikan manfaat secara langsung	2	7	22	46	10	316	Setuju
Total							973	
Rata-rata							324,3	Setuju

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 326, dapat diartikan bahwa Para pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, diketahui skor jawaban sebesar 331, dapat diartikan bahwa Pegawai mampu bekerjasama dengan para pegawai lainnya untuk mencapai keefektifan dalam bekerja Dan diketahui skor jawaban sebesar 316, dapat

diartikan bahwa Para pegawai memiliki kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan tepat serta memberikan manfaat secara langsung. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 324,3 dapatdiartikan bahwa Dimensi Efektivitas.

Hasil rekap jawaban terhadap Dimensi Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Para pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan pada mereka	2	7	9	51	18	337	Setuju
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan para pegawai	2	6	16	45	18	332	Setuju
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang dan keahlian dari pendidikan para pegawai	2	7	26	39	13	315	Setuju
Total							984	Setuju

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
4.	Para pegawai bekerja sesuai dengan SOP untuk meningkatkan kualitas kerja	3	5	32	31	16	313	Setuju
5	Para pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik untuk menunjukkan kualitas kerja mereka	2	6	23	40	16	323	Setuju
6	Para pegawai menganggap memberikan kualitas kerja dengan baik memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan skill lebih baik lagi	4	3	23	44	13	320	Setuju
Total							956	
7.	Para pegawai bekerja sesuai dengan SOP untuk meningkatkan kualitas kerja	3	5	32	31	16	313	Setuju
8	Para pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik untuk menunjukkan kualitas kerja mereka	2	6	23	40	16	323	Setuju
9	Para pegawai menganggap memberikan kualitas kerja dengan baik memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan skill lebih baik lagi	4	3	23	44	13	320	Setuju
Total							956	

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
10.	Para pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik	0	9	17	48	13	326	Setuju
11	Pegawai mampu bekerjasama dengan para pegawai lainnya untuk mencapai keefektifan dalam bekerja	2	7	15	45	18	331	Setuju
12	Para pegawai memiliki kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan tepat serta memberikan manfaat secara langsung	2	7	22	46	10	316	Setuju
Total							973	
Total							3869	
Rata-rata							322,4	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa tanggapan responden terhadap dimensi kinerja berada pada skor 322,4 dan dapat dikategorikan Tinggi. Dengan demikian hipotesis kinerja berpengaruh Tinggi .

4.1.4 Analisis Data

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk

membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi linier sederhana diperoleh dengan nilai koefisiensi regresi dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.863	.227		3.797	.000		
	KEPEMIMPINAN	.698	.081	.685	8.663	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,863 + 0,698X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 0,863 yang diartikan bahwa variabel Kepemimpinan (X) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 0863. Demikian dengan persamaan linier sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yang bernilai positif yaitu 0,698 . Jika nilai koefisien disiplin positif maka terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan, maka akan menyebabkan perubahan

secara searah pada variabel kinerja . Dalam penelitian in maka dapat dianalisis yaitu setiap perubahan peningkatan 1% dari nilai variabel kepemimpinan, maka nilai variabel kinerja bertambah sebesar 0,698%

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, begitu pula sebaliknya. Nilai r^2 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.25
Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.463	.64014	1.940
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian koefisien determinansi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,469 yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X) dapat mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 46,9% sedangkan 53,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menilai adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1

diterima, atau apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.24 yaitu tabel hasil uji analisis regresi linier sederhana yang ditampilkan pada halaman sebelumnya, dari tabel tersebut dapat ditarik jawaban dari hipotesis yaitu nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 8,663 dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dimana lebih besar jika dibandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,663 > 1,662$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi

4.2 Analisis dan Pembahasan

Dari hasil uji t , variabel menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Negara Sei Gelam Jambi dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,663 > 1,662$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menjelaskan bahwa nilai R adalah 68,5% atau 0,685 sedangkan pada nilai R Square sebesar 46,9% atau 0,469. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam sebesar 46,9% sedangkan 53,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,017 > 1,662$) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi.
2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menjelaskan bahwa nilai R adalah 97,4% atau 0,974 sedangkan pada nilai R *Square* sebesar 95,0% atau 0,950. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam sebesar 95,0% sedangkan 5,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan di atas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi nilai balas jasa dengan memberikan promosi jabatan pada pegawai yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik menjadi perhatian bersama serta dapat ditingkatkan lagi, karena dalam penelitian ini promosi jabatan pada pegawai mendapatkan nilai terendah.

2. Guna meningkatkan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi nilai kreativitas dalam melaksanakan tugas tanpa mendapatkan perintah dari atasan menjadi perhatian bersama serta dapat ditingkatkan lagi, karena dalam penelitian ini melaksanakan tugas tanpa mendapatkan perintah atasan menjadi nilai terendah



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aji, Wirli; Firdaus, M. Azis; dan Bimo, Widhi Ariyo. 2020. *Pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen UIKA Vol 3 No 3 Agustus Hal 334-338.
- Ali, M. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: CV. Angkasa. Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, Michael. 2010. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited
- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Anzhari, Irvan; Sumampouw, Harry J; dan Kaparang, Sonny G. 2017. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 5 nomor 002. Halaman 1-6
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta Arsyad, Soeratno. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN
- Asmani, Jamal Ma'ruf. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar : Aksara Timur
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A . 1993. *Human Resource Management an Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Boudreau, John W dan Milkovich, George T. 1997. *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin. New York: International Ed McGraw Hill Byron, W, J., 2010. *The Power of Principles*. Yogyakarta: Kanisius

- Chidi, Anyim Chukwudi Francis. O.C. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1, January 2012.
- Efendi, Nur. *Islamic Educational Leadership*. Yogyakarta: KALIMEDIA Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, h. 88
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth, H. 1988. *Management of Organizational behavior; Utilizing Human Resources; Fifth Edition*: Singapura: Prentice-Hill.
- Hidayat. 2012. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat. 2012. *Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta*. Tesis: Universitas Jakarta
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Personal,
- Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswara Dan Santoso. 2008. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ma'ruf. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni ISSN
- Miswan. 2012. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas swasta di Kota Bandung*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS
- Molan, Benyamin. 2012. *Manajemen Pemasaran (Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller) Alih Bahasa: Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Mowday, R.T, L.W, Portner and R.M, Steers. 1992. *Employee Organization Linkages*. New York: Academic Prees
- Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz. 2014. *Etika islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, h. 126
- Ngalim, Purwanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali
- Nitisemito, Alek S. 2006. *Manajemen Personalial, Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pimay, Awaludin. *Manajemen Dakwah*. 2013. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Ratminto & Winarsih, Atik Septi. 2013. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Reksohardiprojo & Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan: Teori dan Prilaku*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori KePraktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizqina, Z A; Adam M; Chan, S. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 1, No.1, September ISSN
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta:Salemba Empat.
- Safroni. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta : Aditya Media Publishing
- Sahertian. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT
- Refika Aditama Soewarno, Handyaningrat.2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Cv Haji Masagung
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York AccademicPress.
- Sudjana. 2013.*Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung:Tarsito.
- Sugeng, A., Mandey. S., dan Wenas, R. 2016. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Target Jaya Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September ISSN 2303-1174 , Hal. 311-320
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Susilowati, Setiyani Budi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Budaya Organisasi*.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta : KencanaSyahir,

- Supriyatin. 2016. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Kendari*.
- Thoha, Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Timpe A. Dale. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia
- Tomy, Michael, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia)
- Triana, Mika dan Lubis, Tukimin. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aquafram Nusantara Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Afos J-Las Vol 1 No 3 e- ISSN.2776-2408
- Uno, B.Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 4: BumiAksara*
- Vietzal Rivai, Bahtiar dan Boy Rafli Amar. 2013 *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, hlm.21
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*.Yogyakarta: Multi Presindo
- Yenni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Menata Volume2 , No. 2, Juli-Desember Hal 27-41
- Yukl, Gary A, 1989. *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. Journal of Management Vol 15, No.2, 251-289
- Mansyur. 2014.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Keempat*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Uno, B.Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*.Yogyakarta: Multi Presindo
- Yenni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Menata Volume2 , No. 2, Juli-Desember Hal 27-41

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) UNIT LAYANAN PUSAT LISTRIK SEI GELAM JAMBI”

Kepada Yth.
Pegawai PT. PLN Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir guna memenuhi syarat mendapat gelar Sarjana Ekonomi, saya mahasiswa UNBARI ingin mengajukan beberapa pertanyaan atau kuesioner mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Pln) Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Jambi”**. Kepada para pegawai sebagai responden dalam penelitian ini, kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing, agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

FRIANDI WIJAYA

Identitas Responden

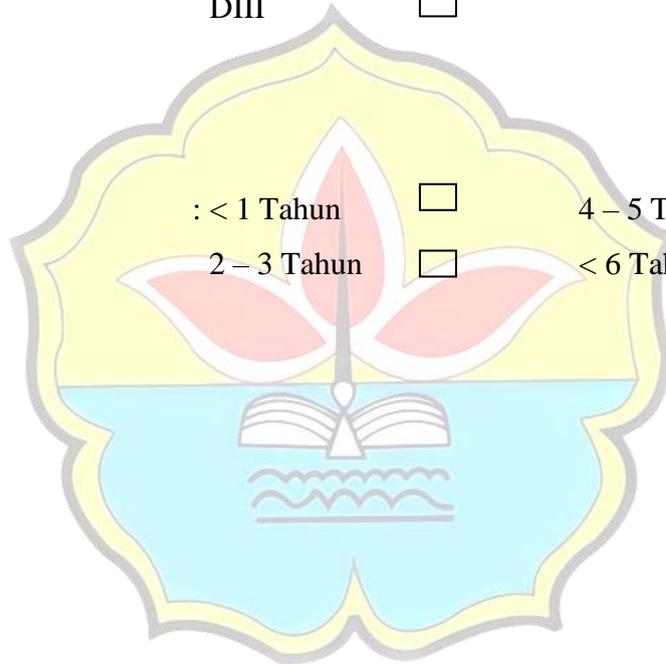
Keterangan cara pengisian

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom Pekerjaan, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Pekerjaan dan Lama Menjadi Peserta BPJS:

No Responden :
Nama :
Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
Umur : < 19 tahun 30 – 39 Tahun
20 – 29 Tahun > 49 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMP S1/DIV
SMA/ Sederajat Pasca Sarjana
DIII

Masa Kerja : < 1 Tahun 4 – 5 Tahun
2 – 3 Tahun < 6 Tahun



Kuisisioner Kepuasan

Keterangan cara pengisian

Berilah tanda ceklis (√) untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan “KENYATAAN” yang diterima dalam pelayanan, pada kolom:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Setelah membaca petunjuk ini, silahkan memberi tanggapan anda pada setiap pernyataan berikut :

Variabel Kepemimpinan (X)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Kemampuan Mengambil Keputusan					
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan disaat keadaan Mendesak					
2	Pemimpin bisa mengambil keputusan yang tepat					
II	Kemampuan memotivasi					
3	Pemimpin memberikan perhatian dan memotivasi kepada pegawai dalam bekerja					
4	Pemimpin memberikan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan dan prestasi dari parapegawainya					
III	Kemampuan berkomunikasi					
5	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik pada para pegawainya					
6	Pemimpin mampu memberikan intruksi pada para pegawai dengan gaya berkomunikasi yang fleksibel					
IV	Kemampuan mengendalikan bawahan					
7	Pemimpin mampu memberikan arahan para pegawainya					

8	Pemimpin mampu mengendalikan para pegawainya dengan gaya yang Fleksibel					
V	Tanggungjawab					
9	Pemimpin bertanggungjawab atas keputusan yang telah Diambilnya					
10	Pemimpin melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan penuh Tanggungjawab					
VI	Kemampuan Mengendalikan Emosional					
11	Pemimpin mampu memberikan dan mengungkapkan apa yang ada dibenaknya untuk kebaikan para pegawai					
12	Pemimpin mampu mengedalikan emosi Ketika para pegawai tidak memenuhi target kerja					

Variabel Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
I	Kuantitas					
1	Para pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan pada Mereka					
2	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan para Pegawai					
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang dan keahlian dari pendidikan para pegawai					
II	Kualitas					
4	Para pegawai bekerja sesuai dengan SOP untuk meningkatkan kualitas kerja					

5	Para pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik untuk menunjukkan kualitas kerja mereka					
6	Para pegawai menganggap memberikan kualitas kerja dengan baik memberikan kesempatan mereka untuk mengembangkan skill lebih baik lagi					
III	Ketepatan					
7	Para pegawai tepat waktu masuk kerja sesuai dengan jadwal hari kerja					
8	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Mereka					
9	Pegawai tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat					
IV	Efektifitas					
10	Para pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik					
11	Pegawai mampu bekerja sama dengan para pegawai lainya untuk mencapai keefektifan dalam bekerja					
12	Para pegawai memiliki kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan tepat serta memberikan manfaat secara langsung					

**LAMPIRAN DATA HASIL KUISONER
KEPEMIMPINAN**

Data Identitas Responden

NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA
Bagus	L	20-24	SMA	<1
Iskandar	L	25-29	SMA	<1
Prabu	L	25-29	SMA	<1
Bambang	L	25-29	SMA	<1
Rauf	L	25-29	SMA	<1
Bujang	L	25-29	SMA	2-3
Andri	L	25-29	SMA	2-3
Nanda	L	25-29	SMA	<1
Efri	L	25-29	SMA	<1
Adi	L	25-29	SMA	<1
Ijal	L	25-29	SMA	<1
Buntoro	L	31-34	SMA	2-3
Eman	L	31-34	SMA	2-3
Agus Mek	L	31-34	SMA	2-3
Lelek	L	25-29	SMA	2-3
Abot	L	25-29	SMA	2-3
Erwin Kenyot	L	25-29	SMA	2-3
Gober	L	25-29	SMA	2-3
Naldi	L	25-29	SMA	2-3
Niran	L	25-29	SMA	2-3
Feri	L	25-29	PASCASARJANA	2-3
Fandi	L	25-29	S1	2-3
Putra	L	25-29	S1	2-3
Fajar	L	25-29	S1	2-3
Niko	L	31-34	S1	2-3
Muhammad Sultan Alfatih	L	20-24	S1	2-3
Muhammad farhan	L	20-24	PASCASARJANA	2-3
Ade Ros Amanda	P	20-24	PASCASARJANA	2-3
Rini Wahyuni	P	20-24	PASCASARJANA	2-3
Putri lindi	P	20-24	PASCASARJANA	2-3
Natasya silvi	P	20-24	PASCASARJANA	2-3
Rizki indah ulpa	P	20-24	SMA	>6
Nina Sakinah	P	20-24	SMA	>6
Shoutun	L	20-24	SMA	>6
Hana pratiwi	P	20-24	DIII	>6
Sri Astuti Ningsih	P	31-34	DIII	>6

M.Masrul irfan	L	31-34	DIII	>6
aqil kafka araysi	P	20-24	DIII	>6
Windi Wulandari	P	20-24	DIII	>6
Ika	P	31-34	DIII	2-3
Dimas wahyu cakra ningrat	L	31-34	DIII	2-3
Chindi Pramudya Wardani	P	31-34	DIII	2-3
Fajriyana nur afifah	P	25-29	DIII	2-3
Jaya	L	>35	SMA	2-3
Farhana Khairunnisa	P	>35	SMA	2-3
Erdika Marleny	P	>35	SMA	2-3
Serly Mutiara Indah Damanik	P	20-24	SMA	2-3
Widya Bunga	P	20-24	DIII	2-3
Indra Damara	L	20-24	SMA	2-3
Rahul Darmawansyah	L	31-34	SMA	2-3
Maulana Rizky	L	31-34	SMA	2-3
Ajo	L	31-34	SMA	2-3
syafira	P	31-34	DIII	2-3
rahayu aprilla	P	31-34	SMA	2-3
Andi M Taufiqurrahman	L	31-34	DIII	2-3
Muhammad Kastami Allberto Pujimuri	L	25-29	DIII	2-3
Indah	P	31-34	SMA	2-3
Wantoni	L	31-34	DIII	2-3
Dinda Apriliani	P	25-29	DIII	4-5
Muhammad Rizki	L	31-34	DIII	4-5
Ilqham apriyantoro	L	25-29	DIII	4-5
Natasya	P	31-34	DIII	4-5
Sistia Agustin	P	25-29	DIII	4-5
inggi lestari	P	31-34	S1	4-5
Joko	L	31-34	S1	2-3
Riski	L	25-29	S1	2-3
Hadi	L	31-34	S1	2-3
Suher	L	25-29	S1	2-3
Andreadi Ramadan	L	31-34	S1	2-3
Rendra Sidomulyo	L	31-34	S1	2-3

M AJIP SETIAWAN	L	31-34	S1	2-3
amri	L	31-34	S1	2-3
Raehan	L	31-34	S1	2-3
hamdi	L	31-34	PASCASARJANA	2-3
rudi	L	31-34	PASCASARJANA	2-3
rivaldi saputra	L	>35	PASCASARJANA	2-3
jaelani	L	>35	PASCASARJANA	2-3
rio s	L	>35	PASCASARJANA	2-3
situmorang	L	>35	S1	4-5
borju	L	>35	S1	4-5
Reza afriyadin	L	>35	S1	4-5
salim	L	>35	S1	4-5
robi	L	>35	S1	>6
adi s	L	>35	S1	>6
jantok	L	>35	PASCASARJANA	>6
Rinaldi Oknanda	L	31-34	PASCASARJANA	>6
Dimas Prayoga	L	31-34	S1	>6

Tabulasi X															
No. Resp	Pernyataan												Jumlah	Rata- Rata	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3.83
2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52	4.33
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	53	4.42
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	42	3.50
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	53	4.42
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51	4.25
7	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42	3.50
8	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	52	4.33
9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	30	2.50
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44	3.67
11	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41	3.42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
13	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	43	3.58
14	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55	4.58
15	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56	4.67
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4.25
17	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	41	3.42
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53	4.42
19	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	20	1.67
20	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	47	3.92
21	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43	3.58

22	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55	4.58
23	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51	4.25
24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	27	2.25
25	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52	4.33
26	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	50	4.17
27	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	4.25
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53	4.42
29	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	21	1.75
30	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	56	4.67
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
32	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	41	3.42
33	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	48	4.00
34	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	18	1.50
35	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	41	3.42
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3.83
37	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	42	3.50
38	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54	4.50
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	55	4.58
40	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	29	2.42
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	43	3.58
42	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56	4.67
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
44	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	42	3.50
45	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	42	3.50
46	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54	4.50
47	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	55	4.58
48	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	24	2.00
49	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44	3.67
50	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	42	3.50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4.08
52	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	3.58
53	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	54	4.50
54	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55	4.58
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
56	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	42	3.50
57	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	21	1.75
58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44	3.67
59	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	42	3.50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4.08
61	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	3.58
62	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	54	4.50
63	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55	4.58
64	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
65	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	42	3.50
66	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	44	3.67

67	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4.25
68	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	41	3.42	
69	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53	4.42	
70	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	23	1.92	
71	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	3.83	
72	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	50	4.17	
73	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	53	4.42	
74	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	42	3.50	
75	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	49	4.08	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4.08	
77	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	42	3.50	
78	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52	4.33	
79	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	43	3.58	
80	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	19	1.58	
81	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3.67	
82	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17	
83	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	42	3.50	
84	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	44	3.67	
85	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4.25	
86	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	41	3.42	
87	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53	4.42	

KINERJA

Tabulasi Y															
No. Resp	Pernyataan												Jumlah	Rata-Rata	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	3.67	
2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	53	4.42	
3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	53	4.42	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	42	3.50	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52	4.33	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	4.25	
7	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	3.75	
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17	
9	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	30	2.50	
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	43	3.58	
11	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	43	3.58	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	4.08	
13	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	41	3.42	
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53	4.42	
15	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53	4.42	
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17	
17	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	41	3.42	
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54	4.50	
19	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	20	1.67	
20	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	47	3.92	
21	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	42	3.50	

22	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53	4.42
23	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	55	4.58
24	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	2.58
25	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54	4.50
26	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	51	4.25
27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	55	4.58
28	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53	4.42
29	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	19	1.58
30	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53	4.42
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
32	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	41	3.42
33	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	49	4.08
34	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	18	1.50
35	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	43	3.58
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48	4.00
37	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40	3.33
38	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52	4.33
39	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	52	4.33
40	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	28	2.33
41	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	43	3.58
42	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	54	4.50
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4.17
44	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40	3.33
45	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	40	3.33
46	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52	4.33
47	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	53	4.42
48	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	22	1.83
49	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40	3.33
50	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3.67
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4.08
52	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	41	3.42
53	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54	4.50
54	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	55	4.58
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	4.17
56	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	39	3.25
57	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	22	1.83
58	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40	3.33
59	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3.67
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4.08
61	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	41	3.42
62	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54	4.50
63	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	55	4.58
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	4.17
65	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	39	3.25
66	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	42	3.50

67	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
68	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	41	3.42
69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54	4.50
70	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	23	1.92
71	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44	3.67
72	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	51	4.25
73	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53	4.42
74	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	42	3.50
75	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	4.17
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	4.17
77	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3.75
78	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
79	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	41	3.42
80	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	19	1.58
81	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3.75
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4.17
83	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	39	3.25
84	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	42	3.50
85	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
86	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	41	3.42
87	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54	4.50

LAMPIRAN DATA TABULASI

Jumlah			Rata-Rata			Successive Interval		
No.	X	Y	No.	X	Y	No.	X	Y
1	46	44	1	3.83	3.67	1	2.809	3.121
2	52	53	2	4.33	4.42	2	2.809	3.121
3	53	53	3	4.42	4.42	3	2.809	3.121
4	42	42	4	3.50	3.50	4	2.809	3.121
5	53	52	5	4.42	4.33	5	2.809	3.121
6	51	51	6	4.25	4.25	6	2.809	3.121
7	42	45	7	3.50	3.75	7	2.809	3.121
8	52	50	8	4.33	4.17	8	2.809	3.121
9	30	30	9	2.50	2.50	9	1.000	1.000
10	44	43	10	3.67	3.58	10	2.809	3.121
11	41	43	11	3.42	3.58	11	1.645	3.121
12	48	49	12	4.00	4.08	12	2.809	3.121
13	43	41	13	3.58	3.42	13	2.809	1.883
14	55	53	14	4.58	4.42	14	4.427	3.121
15	56	53	15	4.67	4.42	15	4.427	3.121
16	51	50	16	4.25	4.17	16	2.809	3.121
17	41	41	17	3.42	3.42	17	1.645	1.883
18	53	54	18	4.42	4.50	18	2.809	3.121
19	20	20	19	1.67	1.67	19	1.000	1.000
20	47	47	20	3.92	3.92	20	2.809	3.121
21	43	42	21	3.58	3.50	21	2.809	3.121
22	55	53	22	4.58	4.42	22	4.427	3.121

23	51	55		23	4.25	4.58		23	2.809	4.836
24	27	31		24	2.25	2.58		24	1.000	1.883
25	52	54		25	4.33	4.50		25	2.809	3.121
26	50	51		26	4.17	4.25		26	2.809	3.121
27	51	55		27	4.25	4.58		27	2.809	4.836
28	53	53		28	4.42	4.42		28	2.809	3.121
29	21	19		29	1.75	1.58		29	1.000	1.000
30	56	53		30	4.67	4.42		30	4.427	3.121
31	49	49		31	4.08	4.08		31	2.809	3.121
32	41	41		32	3.42	3.42		32	1.645	1.883
33	48	49		33	4.00	4.08		33	2.809	3.121
34	18	18		34	1.50	1.50		34	1.000	1.000
35	41	43		35	3.42	3.58		35	1.645	3.121
36	46	48		36	3.83	4.00		36	2.809	3.121
37	42	40		37	3.50	3.33		37	2.809	1.883
38	54	52		38	4.50	4.33		38	2.809	3.121
39	55	52		39	4.58	4.33		39	4.427	3.121
40	29	28		40	2.42	2.33		40	1.000	1.000
41	43	43		41	3.58	3.58		41	2.809	3.121
42	56	54		42	4.67	4.50		42	4.427	3.121
43	49	50		43	4.08	4.17		43	2.809	3.121
44	42	40		44	3.50	3.33		44	2.809	1.883
45	42	40		45	3.50	3.33		45	2.809	1.883
46	54	52		46	4.50	4.33		46	2.809	3.121
47	55	53		47	4.58	4.42		47	4.427	3.121
48	24	22		48	2.00	1.83		48	1.000	1.000
49	44	40		49	3.67	3.33		49	2.809	1.883
50	42	44		50	3.50	3.67		50	2.809	3.121
51	49	49		51	4.08	4.08		51	2.809	3.121
52	43	41		52	3.58	3.42		52	2.809	1.883
53	54	54		53	4.50	4.50		53	2.809	3.121
54	55	55		54	4.58	4.58		54	4.427	4.836
55	50	50		55	4.17	4.17		55	2.809	3.121
56	42	39		56	3.50	3.25		56	2.809	1.883
57	21	22		57	1.75	1.83		57	1.000	1.000
58	44	40		58	3.67	3.33		58	2.809	1.883
59	42	44		59	3.50	3.67		59	2.809	3.121
60	49	49		60	4.08	4.08		60	2.809	3.121
61	43	41		61	3.58	3.42		61	2.809	1.883
62	54	54		62	4.50	4.50		62	2.809	3.121
63	55	55		63	4.58	4.58		63	4.427	4.836
64	50	50		64	4.17	4.17		64	2.809	3.121
65	42	39		65	3.50	3.25		65	2.809	1.883
66	44	42		66	3.67	3.50		66	2.809	3.121
67	51	50		67	4.25	4.17		67	2.809	3.121

68	41	41		68	3.42	3.42		68	1.645	1.883
69	53	54		69	4.42	4.50		69	2.809	3.121
70	23	23		70	1.92	1.92		70	1.000	1.000
71	46	44		71	3.83	3.67		71	2.809	3.121
72	50	51		72	4.17	4.25		72	2.809	3.121
73	53	53		73	4.42	4.42		73	2.809	3.121
74	42	42		74	3.50	3.50		74	2.809	3.121
75	49	50		75	4.08	4.17		75	2.809	3.121
76	49	50		76	4.08	4.17		76	2.809	3.121
77	42	45		77	3.50	3.75		77	2.809	3.121
78	52	50		78	4.33	4.17		78	2.809	3.121
79	43	41		79	3.58	3.42		79	2.809	1.883
80	19	19		80	1.58	1.58		80	1.000	1.000
81	44	45		81	3.67	3.75		81	2.809	3.121
82	50	50		82	4.17	4.17		82	2.809	3.121
83	42	39		83	3.50	3.25		83	2.809	1.883
84	44	42		84	3.67	3.50		84	2.809	3.121
85	51	50		85	4.25	4.17		85	2.809	3.121
86	41	41		86	3.42	3.42		86	1.645	1.883
87	53	54		87	4.42	4.50		87	2.809	3.121



LAMPIRAN HASIL PENELITIAN

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	2.7385	.87325	87
KEPEMIMPINAN	2.6882	.85688	87

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.463	.64014	1.940
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.750	1	30.750	75.041	.000 ^b
	Residual	34.831	85	.410		
	Total	65.581	86			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.863	.227		3.797	.000		
	KEPEMIMPINAN	.698	.081	.685	8.663	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: KINERJA								