

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJEMEN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

HAYATUN ANISSA

1802120225



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HAYATUN ANISSA
NPM : 1802120225

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN , KEMAMPUAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Turisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Arivanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Mahyuddin, A.Md., Par., S.E., M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HAYATUN ANISSA
NPM : 1802120225

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN , KEMAMPUAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 07 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Sekretaris

Mahyuddin, A.Md., Par., S.E., M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 14 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Hayatun Anissa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hayatun Anissa
NPM : 1802120225
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

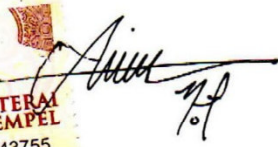
PENGARUH KEPEMIMPINAN , KEMAMPUAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 14 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



Hayatun Anissa

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajemen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh”**. Selanjutnya Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Mansur ABD dan Ibunda Mardiana yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkahi. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas serta doa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu diberikan kesehatan dan umur panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E, M.M. selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E, M.M. Selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si. Selaku Kepala laboratorium Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. dan sebagai seseorang yang terus mendorong dan memberikan motivasi serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Pertama yang banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Mahyuddin, A.Md Par.,S.E.,M.Par. Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang banyak meluangkan waktunya membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Dan terima kasih saya ucapkan kepada Bapak Lukman Hakim selaku HRD dan Bapak Hardi Selaku salah satu divisi dan karyawan PT. PLN cabang wilayah Banda Aceh yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Kepada teman-teman yang telah memberikan dorongan dan arahan, sehingga penulis bisa sampai ke tahap bahagia ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Amin Yaa Robbal Aalamin.

Banda Aceh, 22 Juli 2025
Penulis

Hayatun Anissa

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fenomena Perusahaan	5
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
2.1 Tinjauan Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Kepemimpinan	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.2.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor kepemimpinan	16
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan	17
2.1.3 Kemampuan Manajemen	18
2.1.3.1 Definisi Kemampuan Manajemen	18
2.1.3.3 Indikator Kemampuan Manajemen	21
2.1.4 Motivasi Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja	25
2.1.4.3 Fakto-Faktor Motivasi Kerja	26
2.1.4.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	27
2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.5 Kinerja Pegawai	30
2.1.5.1 Definisi Kinerja Pegawai	30
2.1.5.2 Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	31
2.1.5.3 Indikator Kinerja Pegawai	33
2.2 Penelitian Terdahulu	35

2.2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	35
2.2.2 Matriks Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Penelitian	37
2.4 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.1.1 Jenis Penelitian	39
3.1.2 Tempat Penelitian	39
3.1.3 Operasional Variabel	39
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.2.1 Populasi	43
3.2.2 Sampel	43
3.3 Sumber Data	44
3.3.1 Data Primer	44
3.3.2 Data Sekunder	44
3.4 Teknik Pengambilan Data	44
3.4.1 Kuisisioner	44
3.4.2 Wawancara	45
3.4.3 Studi Dokumentasi	45
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	45
3.6 Definisi Pengujian Asumsi Klasik	46
3.6.1 Uji Normalitas	46
3.6.2 Uji Multikolinearitas	47
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.7 Pengujian Hipotesis	48
3.8 Contoh Kuesioner Penelitian	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Logo Instansi dan Maknanya	56
4.1.2 Visi dan Misi, Serta Tujuan Perusahaan	57
4.1.3 Struktur Perusahaan	58
4.2 Karakteristik Responden	59
4.3 Pengujian Data	62
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel	62
4.3.2 Pengujian Instrumen	63
4.3.2.1 Uji Validitas Instrumen	63
4.3.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen	66
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik	67

4.3.2.1 Uji Normalitas	67
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	68
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.2.4 Analisis Linier Berganda	70
4.4 Pengujian Hipotesis	71
4.4.1 Hasil Uji Parsial (T)	71
4.4.2 Hasil Uji Simultan (F)	73
4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.5.2 Pengaruh Kemampuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajemen dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja	77
4.5.5 Implikasi Hasil Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Matriks Penelitian Terdahulu	36
Tabel III.1	Matriks Definisi Operasional Variable	41
Table III.2	Instrument Skala Likert	42
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir	61
Tabel IV.4	Hasil Uji Analisis Deskriptif	62
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	63
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Kemampuan Manajemen	64
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	65
Tabel IV.8	Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan	65
Tabel IV.9	Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel IV.10	Hasil Uji Normalitas	67
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas	68
Tabel IV.12	Hasil Analisis Linear Berganda	70
Tabel IV.13	Hasil Uji Parsial (T)	72
Tabel IV.14	Anova	73
Tabel IV.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	38
Gambar IV.1	Logo PT. PLN	56
Gambar IV.2	Struktur Organisasi	59
Gambar IV.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJEMEN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) WILAYAH
BANDA ACEH**

**HAYATUN ANISSA
NPM: 1802120225**

**Pembimbing: 1. Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si.
2. Mahyuddin, A.Md Par., SE., M.Par**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik random sampling dengan populasi pada penelitian ini sebanyak 133 karyawan dan responden yang dijadikan sampel sebanyak 100 karyawan yang dihitung menggunakan rumus slovin. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner dengan metode analisis yang digunakan dengan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara simultan antara variabel kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Uji secara parsial yaitu pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Kemampuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Banda Aceh. dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Peningkatan kinerja melalui pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi, artinya semakin di evaluasi maka semakin besar peluang pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : Pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen, motivasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership, managerial ability, and motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Region. The method used in this research is a quantitative approach. The sampling technique employed is random sampling, with a population of 133 employees and a sample size of 100 respondents, determined using the Slovin formula. The data for this study were collected through questionnaires, and the analysis method used is multiple linear regression. The results of the study indicate that the simultaneous test of leadership, managerial ability, and work motivation variables has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Region. The partial test results show that: Leadership has a positive and significant influence on employee performance, Managerial ability has a positive and significant influence on employee performance, and Work motivation also has a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Region. The improvement of performance through the influence of leadership, managerial ability, and motivation implies that the more these factors are evaluated and enhanced, the greater the opportunity for PT. PLN (Persero) Banda Aceh Region to improve the performance of its employees.

Keywords : Leadership, Managerial Ability, Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah Organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja Karyawan. Menurut Bahri (2019) penempatan para Karyawan merupakan proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Pentingnya sumber daya manusia sendiri merupakan usaha atau jasa yang diberikan dalam proses produksi yang dalam sebuah perusahaan tentunya akan ada seorang pemimpin, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja organisasi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Thoha (2010:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun,

membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2001:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci manajemen yang memainkan peran penting dan strategis untuk kelangsungan suatu usaha. Selain itu, kemampuan manajemen, khususnya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, serta pengendalian, sangat diperlukan agar setiap aktivitas kerja dapat berjalan optimal dan terarah.

Kemampuan manajemen merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengelola dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan material, dan para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasinya, baik untuk hasil sekarang maupun untuk potensi masa mendatang. Manajemen memasukkan unsur kepemimpinan di samping penerapan berbagai keahlian teknis seperti keterampilan pengambilan keputusan dan perencanaan. Dalam konteks lingkungan luar subsistem organisasi, para manajer melaksanakan fungsi-fungsi dasar dan mempertahankan keseimbangan dinamis. kemampuan manajemen merupakan salah satu kompetensi esensial yang wajib dimiliki oleh individu dalam lingkungan kerja dan dunia usaha modern. Robbins dan Coulter (2018) menjelaskan bahwa kemampuan manajemen menjadi penentu keberhasilan seseorang dalam mengelola

pekerjaan serta dalam menjawab tantangan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan kemampuan manajemen untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak organisasi bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Benowitz (2001:43) menyatakan motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Motivasi kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki inisiatif, semangat, dan dedikasi

dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pelayanan kepada pelanggan dan reputasi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut suak.,dkk (2017). Rendahnya tingkatan kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan memenuhi faktor kebutuhan kinerja.

Kinerja karyawan berperan penting untuk organisasi. Jika kinerja karyawan rendah, pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat. Kinerja ialah pencapaian hasil kerja karyawan dengan mengacu pada kualitas dan kuantitas selaku prestasi kerja pada kurun waktu yang sudah ditentukan, sesuai akan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah organisasi guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan.

1.2 Fenomena Perusahaan

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki mandat strategis dalam menyediakan layanan kelistrikan secara merata dan berkelanjutan di seluruh Indonesia. Salah satu unit pelaksana yang berada di bawah Wilayah kerja PT PLN Unit Induk Distribusi (UID) Aceh adalah PLN Lampriet, Banda Aceh, yang bertanggung jawab langsung atas pelayanan kelistrikan kepada masyarakat di kawasan pusat kota Banda Aceh dan sekitarnya. Namun, dalam pelaksanaan pelayanannya, PT. PLN masih seringkali menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kualitas layanan, seperti pemadaman listrik mendadak, tagihan yang tidak sesuai, serta terlambatnya respon terhadap pengaduan pelanggan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Lukman Hakim selaku *Human Resource development* (HRD) PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh, beliau mengatakan hal yang banyak dikeluhkan oleh pelanggan adalah seperti sering mati lampu mendadak dalam jangka waktu yang lama tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pelanggan sehingga masyarakat tidak ada persiapan untuk kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan listrik. Sering terjadinya listrik yang mati hidup, mati hidup atau kurang daya/arus lemah yang menyebabkan banyak terjadinya kerusakan alat elektronik pelanggan, hal ini sangat merugikan pelanggan. Permasalahan-permasalahan ini tidak hanya berdampak pada kepuasan masyarakat,

tetapi juga mencerminkan adanya kendala internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor pelayanan publik seperti PLN. Rendahnya kinerja karyawan dapat memicu penurunan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada citra perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain kepemimpinan, kemampuan manajemen, dan motivasi kerja.

Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja secara optimal. Gaya kepemimpinan pada PT. PLN (persero) yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Selain itu, kemampuan manajemen juga sangat berpengaruh dalam mengatur sumber daya, menyusun strategi, dan mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer yang memiliki keterampilan manajerial yang baik akan mampu menciptakan struktur kerja yang efisien dan memperkuat koordinasi antar karyawan. Motivasi kerja pun menjadi aspek penting yang tak bisa diabaikan. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan PT. PLN (persero) cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan untuk berprestasi. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap kualitas hasil kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan PT PLN

(Persero). Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.”** penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan manajerial dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan, guna mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan profesional di masa mendatang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh?
2. Bagaimana kemampuan manajemen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh?
3. Bagaimana motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh?
4. Bagaimana variabel kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan, yaitu:

1. Manfaat teoritis

bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis guna memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan untuk langkah kedepan bagaimana mengambil kebijakan di masa yang akan datang dalam

peningkatan kinerja karyawan dalam penerapan kepemimpinan,
kemampuan manajemen dan motivasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2002: 10). Sementara (Triton, 2010: 17) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Moh. Agus Tulus (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang sistematis dan komprehensif untuk mengelola orang yang bekerja dalam organisasi agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara Malayu S.P. Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Marwansyah (2012) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Achmad S. Rucky (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi Implementasi yang akurat dan efisien dalam proses akuisisi, Pemanfaatan, peningkatan, dan pemeliharaan personil oleh sebuah organisasi secara efektif demi pemanfaatan yang optimal dalam mencapai tujuan-tujuannya. Peran manajemen SDM dalam membangun kinerja perusahaan meliputi :

1. Pemikiran manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi.
2. Mengembangkan strategi organisasi, Terkait dengan konsekuensi sumber daya manusia.
3. Menyelesaikan macam perkara dan kondisi sulit dalam relasi antar pegawai.
4. Menyelenggarakan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi
5. Berfungsi sebagai pelindung nilai-nilai standar organisasional dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam teori dan konsep manajemen sumber daya manusia juga dikenal fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Menurut Robbins (2011:410) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Menurut Terry (2010:153) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Northouse (2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan interaksi pemimpin dan pengikut untuk mewujudkan sasaran bersama. Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dengan melibatkan pengambilan keputusan, pengarahan, motivasi, dan koordinasi sumber daya manusia. Kepemimpinan selain dipandang sebagai proses, kepemimpinan juga kadang dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memahami, di mana Schein (2010)

memandang tentang kepemimpinan sebagai kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya artinya kepemimpinan adalah seseorang yang selalu memulai proses perubahan dan lebih adaptif.

Dari pendapat para ahli mengenai pengertian kepemimpinan di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya para karyawan ini harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan hal yang semu dari kepemimpinannya itu. Adapun penggerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bukan merupakan simbol atau kedudukan semata.

2.1.2.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut Terry (2010:132) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*).
Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*).
Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

3. Tipe Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*).
Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.
4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*).
Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.
5. Tipe kepemimpinan paternalistik.
Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indigenous leadership*).
Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan di antara yang ada dalam kelompok tersebut.

Menurut Peter G. Northouse (2021) dalam buku *Leadership: Theory and Practice*, Northouse membahas berbagai tipe kepemimpinan kontemporer, termasuk:

1. Servant Leadership (Kepemimpinan Pelayan): Pemimpin menempatkan kebutuhan karyawan dan masyarakat di atas kepentingan pribadi.
2. Authentic Leadership: Pemimpin bertindak sesuai nilai dan integritas diri. Cocok dalam membangun kepercayaan.
3. Adaptive Leadership: Pemimpin membantu orang beradaptasi dengan perubahan kompleks dan tidak pasti.

4. *Team Leadership*: Fokus pada dinamika kerja tim modern, termasuk komunikasi lintas fungsi dan virtual team.

Menurut Daniel Goleman (2000) menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kecerdasan emosional. Ia mengidentifikasi 6 gaya kepemimpinan:

1. *Coercive*: "Lakukan seperti yang saya katakan."
2. *Authoritative*: "Ikuti saya."
3. *Affiliative*: Fokus pada harmoni dan hubungan.
4. *Democratic*: Partisipatif.
5. *Pacesetter*: Pemimpin memberi contoh kerja keras dan ekspektasi tinggi
6. *Coaching*: Fokus pada pengembangan jangka panjang individu.

Berdasarkan pandangan para ahli seperti Terry, Daniel Goleman, Peter G. Northouse, dapat diidentifikasi bahwa tipe kepemimpinan merupakan klasifikasi terhadap pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Secara umum, tipe kepemimpinan meliputi pendekatan klasik seperti otoriter, demokratis, dan laissez-faire, serta berkembang menjadi model yang lebih modern dan kontekstual, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, servant leadership, authentic leadership, adaptive leadership, dan digital leadership. Selain itu, gaya kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional juga menjadi semakin relevan dalam konteks organisasi masa kini. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa masing-masing tipe memiliki ciri khas, keunggulan, dan keterbatasan yang penerapannya

sangat bergantung pada konteks situasional, struktur organisasi, karakteristik bawahan, serta tantangan lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat ditarik pemahaman bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh satu tipe tertentu, melainkan oleh kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan adaptif sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi yang dihadapi.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pendapat Mutamimah (2001:3) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik /pengaruh terhadap individu), Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif), Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.
4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual), Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo dalam Delti, (2015) , indikator-indikator kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan analisis, yaitu kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi, yaitu dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Ketegasan, hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan.
4. kemampuan mendengar, salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengarkan pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahannya.

Menurut Yukl (2010) ada 4 yang menjadi indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Memberikan arahan yang jelas
2. Mendelegasikan wewenang
3. Memecahkan masalah dan mengambil keputusan
4. Memberi dukungan emosional dan motivasi

Menurut Robbins & Coulter (2012) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang efektif

2. Pengaruh terhadap perilaku bawahannya
3. Kemampuan menciptakan hubungan interpersonal
4. Kinerja tim yang dipimpin

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli, indikator kepemimpinan merupakan elemen-elemen penting yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas dan kualitas seorang pemimpin dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Indikator-indikator tersebut mencakup kemampuan dalam memberikan arahan yang jelas, mempengaruhi dan memotivasi bawahan, mengambil keputusan secara bijaksana, membangun komunikasi yang efektif, menunjukkan keteladanan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu, indikator kepemimpinan juga mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin mampu memberdayakan bawahannya, bertindak adil, serta menunjukkan empati dan kepedulian sosial dalam konteks hubungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap indikator-indikator kepemimpinan menjadi landasan penting dalam menilai efektivitas kepemimpinan, baik dalam konteks akademik maupun praktis, serta dapat dijadikan acuan dalam pengembangan instrumen penelitian atau evaluasi kinerja pemimpin di berbagai tingkat organisasi.

2.1.3 Kemampuan Manajemen

2.1.3.1 Definisi kemampuan Manajemen

Kemampuan manajemen adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu (terutama manajer atau pemimpin) dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya (manusia, waktu,

dan materi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2011): Kemampuan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Terry, G. R. (2006) Kemampuan manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.

Robbins dan Coulter (2018) mendefinisikan keterampilan manajerial sebagai kemampuan yang memungkinkan seorang manajer untuk bekerja dengan individu dan kelompok, menyelesaikan masalah, serta mengambil keputusan yang strategis. Sementara itu, Griffin (2020) menekankan bahwa keterampilan ini mencakup kemampuan untuk memahami dinamika organisasi dan membuat keputusan yang mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Manajer yang berhasil adalah manajer yang memiliki keahlian, yang menurut Griffin (2002) terdiri atas keahlian teknis, interpersonal, konseptual, diagnostik, komunikasi, pengambilan keputusan dan manajemen waktu.

Menurut Roberts Kartz, ada tiga jenis dasar kemampuan manajemen yang harus dimiliki seorang pemimpin.

a. Kemampuan teknis

Dalam hal ini, keterampilan teknis yang dimaksud adalah kemampuan *hard skill* terkait pekerjaannya. Misalnya, seorang *content manager*, ia harus paham menggunakan perangkat lunak terkait konten hingga aplikasi media

sosial. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa manajer tersebut dapat menjadi contoh dan membimbing stafnya ketika bekerja.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan ini melibatkan pengetahuan dan pengalaman manajer dalam memimpin sebuah tim. Pengetahuan ini dapat membantu tim untuk merencanakan strategi dan memecahkan masalah. Seorang manajer yang memiliki pengetahuan yang luas seputar pekerjaan dan industrinya, akan lebih mudah menganalisis suatu masalah. Tak hanya menganalisis, hal ini akan membantunya untuk menemukan solusi yang kreatif_bahkan inovasi baru.

c. Kemampuan interpersonal

Kemampuan dasar dari *management skill* yang terakhir adalah *interpersonal skill*. Seorang manajer harus bisa berkomunikasi dan berinteraksi dengan timnya sendiri maupun tim di bagian lain dalam perusahaan. Dengan membangun komunikasi dan hubungan yang baik, seorang manajer dapat memaksimalkan potensi dari setiap anggota di dalam timnya. Tentu saja, hal ini juga akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan.

Menurut Stoner & Freeman (1992) mengemukakan bahwa efektivitas kemampuan manajemen dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Pengetahuan
2. Gaya kepemimpinan
3. Pengalaman organisasi
4. Kecerdasan sosial dan emosional

2.1.3.2 Indikator Kemampuan Manajemen

Menurut Robert L. Katz (1974), kemampuan manajerial terdiri atas tiga aspek utama yang juga dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai efektivitas manajer.

1. kemampuan teknis (*technical skill*), yaitu keterampilan untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan dalam bidang tertentu yang relevan dengan tugas manajerial.
2. kemampuan interpersonal (*human skill*), yang mencakup kemampuan bekerja sama, memahami orang lain, dan membangun hubungan kerja yang baik.
3. kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan berpikir secara abstrak dan menyeluruh, melihat organisasi sebagai satu kesatuan, serta memahami hubungan antara bagian-bagian organisasi secara strategis.

Sementara itu, Henry Mintzberg (1973) menyatakan bahwa indikator kemampuan manajerial dapat dilihat melalui tiga kelompok peran manajerial, yaitu: peran interpersonal, peran informasional, dan peran pengambilan keputusan (decisional role), yang mengindikasikan kapasitas manajer dalam menyelesaikan masalah, merespon krisis, dan membuat keputusan strategis yang penting bagi organisasi.

Menurut Stoner dan Freeman (1992), indikator kemampuan manajemen tercermin dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Indikator tersebut meliputi kemampuan dalam merencanakan (planning), yang menunjukkan keterampilan menyusun tujuan dan strategi organisasi secara sistematis; kemampuan dalam

mengorganisasi (organizing), yaitu menyusun struktur dan mengalokasikan sumber daya secara efisien; kemampuan dalam mengarahkan (leading), yaitu membimbing, memotivasi, dan mengkoordinasikan tim kerja; serta kemampuan dalam mengendalikan (controlling), yakni melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap hasil kerja serta mengoreksi penyimpangan.

Indikator kemampuan manajerial sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winardi (1995:4) yaitu :

1. Perencanaan, yaitu fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program dari alternatif-alternatif yang ada. Jadi, masalah perencanaan adalah masalah “memilih” yang terbaik dari beberapa alternatif yang ada.
2. Pengorganisasian, yaitu suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
3. Pelaksanaan, merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk membimbing, mengarahkan, dan mengatur segala kegiatan karyawan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha dengan demikian, seorang manajer harus mampu menggerakkan karyawannya dengan cara memberikan motivasi, mengerti akan hubungan pribadi dan aktifitas kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pengawasan, aktivitas pengendalian merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Pengendalian pada hakekatnya

merupakan usaha memberikan petunjuk para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana.

Indikator Menurut Siagian (2001) mengemukakan bahwa kemampuan manajerial tercermin dalam hal:

1. Kemampuan membuat keputusan secara rasional
2. Kemampuan menyusun rencana kerja
3. Kemampuan mengarahkan dan memberi instruksi
4. Kemampuan menciptakan kerja sama tim

Melalui pemaparan mengenai indikator kemampuan manajemen dari para ahli, dapat dikatakan bahwa indikator kemampuan manajerial terdiri atas aspek teknis, interpersonal, konseptual, serta kemampuan menjalankan fungsi-fungsi utama manajemen. Kemampuan ini mencerminkan sejauh mana seseorang dapat merancang strategi, mengelola sumber daya, memimpin tim, dan mengambil keputusan yang efektif dalam menjalankan peran manajerial di dalam suatu organisasi.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, sebagaimana dirujuk dalam (Sutrisno and Riyanto 2017), Motivasi didefinisikan sebagai pemicu hasrat dan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja menuju tujuan tertentu yang ingin mereka capai. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau

arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Robbin Stephen P. (2006) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001). Stefan Ivanko, sebagaimana dijelaskan dalam (Purnomo 2021), menguraikan motivasi sebagai dorongan dan energi yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah penyebab dari tindakan seseorang. Berdasarkan berbagai penafsiran tentang motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa kondisi personal seseorang memicu hasrat mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu yang bertujuan mencapai tujuan mereka. Ini menghasilkan perilaku yang diarahkan pada pencapaian kepuasan dan tujuan yang ditetapkan.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim

diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2001), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Ia menyebutkan bahwa tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja melalui dorongan internal yang mendorong karyawan bekerja dengan lebih giat dan berorientasi pada hasil. Robbins juga menjelaskan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk mendorong individu agar memiliki kemauan dan keinginan yang kuat dalam melakukan pekerjaan secara produktif, serta mengarahkan perilaku kerja karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Abraham Maslow (1943) dalam *Hierarchy of Needs*-nya, Maslow menekankan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan individu mulai dari yang paling dasar (fisiologis) hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut, individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Seperti yang dicatat oleh Hasibuan dalam sebuah penelitian yang dirujuk oleh Kurniasari (2018), terdapat beberapa tujuan motivasi yang dapat disarikan sebagai berikut:

- a. Menginspirasi motivasi dan antusiasme karyawan terhadap tugas mereka.
- b. Meningkatkan semangat dan pengambilan keputusan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan dalam organisasi
- e. Meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan

- f. Mendorong rasa tanggung jawab yang lebih besar di antara karyawan terhadap tugas tugas mereka.
- g. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik.
- h. Meningkatkan efisiensi perekrutan karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan kinerja karyawan
- k. Memaksimalkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku
- l. Meningkatkan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli, tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong, meningkatkan semangat dan komitmen pada kinerja karyawan. mengarahkan perilaku individu dalam mencapai kinerja optimal, dengan cara memenuhi kebutuhan psikologis, menciptakan harapan atas imbalan, serta membangun kepuasan dan loyalitas kerja. Motivasi kerja yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sesuai dengan Saydam dan Kadarisman, sebagaimana dibahas dalam (Erri dan Fajrin 2018), mereka mengemukakan dua faktor:

- a. Faktor internal yang melekat dalam diri individu karyawan, yang dapat muncul sebagai kecemasan atau pengalaman ketidakpuasan yang sering dialami oleh karyawan. Contoh terbaru dari ini dapat dilihat dalam peningkatan insiden protes dan mogok di berbagai organisasi.
- b. Faktor eksternal yang berasal dari sumber di luar karyawan juga memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor lingkungan kerja

mencakup semua fasilitas dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan saat mereka menjalankan tugas mereka, dan unsur-unsur ini dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

Ardana dkk (2008 : 31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari : Minat
 - a. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi
 - b. kebutuhan individual
 - c. kemampuan atau kompensasi
 - d. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - e. Emosi, suasana hati dan lainnya.
2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Faktor lingkungan pekerjaan yaitu: Gaji dan benefit yang diterima, kebijakan perusahaan, Suspensi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan seperti jam kerja dan lingkungan kerja, budaya organisasi
 - b. Faktor dalam pekerjaan yaitu: Sifat pekerjaan, Rancangan tugas/pekerjaan, Pemberian pengakuan terhadap prestasi, Tingkat/besarnya tanggung jawabnya diberikan

2.1.4.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

- c. Kepercayaan Diri, yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya.
- d. Daya tahan terhadap tekanan, yaitu reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, yaitu suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, kita dapat mengetahui bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Suryana, (2013 : 50) terdapat tiga indikator motivasi kerja, yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), mengembangkan kreativitas, antusias untuk berprestasi tinggi.
2. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja.

3. *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan untuk memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Stephen P. Robbins (2003) mengaitkan motivasi kerja dengan intensitas, arah, dan ketekunan, yang dapat dijabarkan menjadi indikator berikut:

1. Intensitas kerja – Seberapa besar usaha karyawan dalam bekerja.
2. Arah tujuan kerja – Fokus karyawan terhadap target dan tujuan organisasi.
3. Ketekunan – Konsistensi karyawan dalam mempertahankan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Maslow (1943) menyusun hierarki kebutuhan, yang digunakan sebagai dasar indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan fisiologis – Gaji dan fasilitas dasar yang mencukupi.
2. Kebutuhan keamanan – Rasa aman dalam pekerjaan, jaminan kerja.
3. Kebutuhan sosial – Hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan – Pengakuan dan penghormatan dari atasan dan rekan kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri – Peluang untuk berkembang, belajar, dan menyalurkan potensi.

Menurut M. S. P. Hasibuan(2007), indikator motivasi kerja mencerminkan bagaimana dorongan kerja seorang karyawan tercermin dalam perilakunya di tempat kerja. Ia mengidentifikasi indikator sebagai berikut:

1. Disiplin kerja – Ketaatan terhadap aturan dan waktu kerja.
2. Ketekunan bekerja – Semangat dalam menyelesaikan tugas tanpa mudah menyerah.

3. Inisiatif dan kreativitas – Keaktifan dalam mengusulkan gagasan dan melakukan inovasi.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan – Komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
5. Kepuasan kerja – Rasa puas dan bangga terhadap pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan pandangan para ahli, indikator motivasi kerja mencerminkan dimensi-dimensi perilaku yang menunjukkan dorongan internal karyawan untuk bekerja secara optimal. Indikator tersebut meliputi aspek fisiologis, sosial, psikologis, dan prestasi yang saling mempengaruhi. Dengan mengukur indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi tingkat motivasi karyawan serta merancang strategi peningkatan produktivitas secara lebih efektif.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:47).

Menurut Rivai (2012:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010 : 20) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh: Kemampuan dan keterampilan, Pemahaman terhadap tugas, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan atasan, Hubungan antarpegawai, Sarana dan prasarana kerja, Kesejahteraan dan kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan (Ability).

Yaitu kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman

2. Motivasi (Motivation)

Merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal, yang dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, dan tujuan pribadi.

Simamora (2004) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi: Desain pekerjaan, Sistem imbalan (kompensasi), Lingkungan kerja, Pelatihan dan pengembangan, Budaya organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001) adalah: Kemampuan

kerja, sikap dan perilaku kerja, motivasi, sarana dan prasarana kerja, hubungan kerja yang harmonis, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan pandangan para ahli, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap kerja, sedangkan faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem imbalan, dan hubungan sosial dalam organisasi. Pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

2.1.5.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Bernardin dan Russel, (2006:23) mengajukan enam kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Gomes(2003) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

1. Hasil kerja (output): Produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan standar.
2. Tingkat kesalahan (error level): Frekuensi kesalahan yang dibuat dalam pelaksanaan tugas.
3. Penyelesaian tugas tepat waktu: Konsistensi dalam memenuhi deadline
4. Inisiatif dan tanggung jawab: Kemauan untuk bekerja tanpa disuruh dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

Sedangkan Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan dinilai berdasarkan:

1. Kemampuan (ability): Penguasaan terhadap keterampilan dan pengetahuan.
2. Motivasi (motivation): Dorongan internal untuk menyelesaikan tugas.
3. Disiplin kerja: Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur.
4. Tanggung jawab: Kepedulian terhadap tugas dan hasil pekerjaan.
5. Kerjasama: Kemampuan bekerja sama dengan tim.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, indikator kinerja karyawan mencakup berbagai aspek seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri. Indikator-indikator ini sangat penting untuk menilai efektivitas sumber daya manusia dan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan karyawan di lingkungan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah membahas sebagian atau seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu:

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Yossy Kartikasari (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Taspen Persero Bandung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian kedua dilakukan oleh Sari (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Penelitian keenam yang dilakukan oleh Khumeidi (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II”. Berdasarkan hasil

penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian keempat yang dilakukan oleh Tuti Meutia (2017) dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah I Aceh”. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan. Penelitian kelima dilakukan oleh Rahmatullah (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh negatif akan tetapi secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan.

2.2.2 Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1	(Yossy Kartiasari, 2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Taspen Persero Bandung	Kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	perbedaan terletak pada tempat penelitian
2	(Sari, 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Malang	Motivasi Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan	perbedaan terletak pada tempat penelitian dan perbedaan variabel
3	(Khumaedi, 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan	perbedaan terletak pada tempat penelitian dan perbedaan variabel

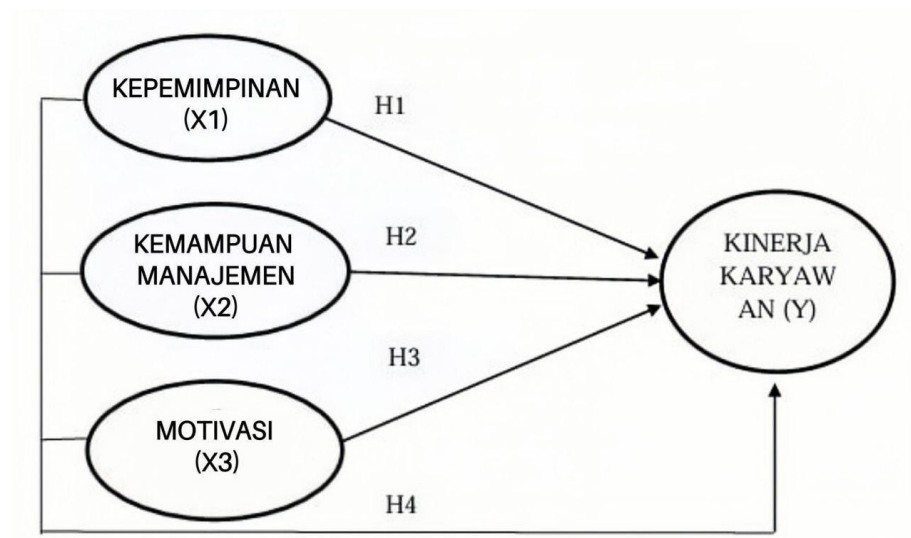
No	Nama dan Tahun	Judul penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
4	Tuti Meutia (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah I Aceh	Budaya organisasi (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (X3) kinerja karyawan (Y)	pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan variabel
5	Rahmahtul lah (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)	kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan.	perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan penambahan variabel khususnya

sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah pondasi utama di mana sepenuhnya proyek penelitian ini ditujukan, di mana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survey literatur (Arikunto, 2010).

Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan variabel terikat (kepemimpinan, kemampuan manajemen, motivasi kerja) dan variabel bebas (kinerja karyawan) secara simultan maupun parsial. Maka kerangka pemikiran ditunjukkan oleh gambar berikut:



Sumber: Handoko (2003), Dikembangkan dan Diolah Oleh Peneliti (2025)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan dan kemampuan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
- H2 : Kemampuan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
- H4 : Kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, pengumpulan data kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh JL. Tengku H. Daud Beureueh, No. 172, Lampriet, Banda Aceh, Nanggroe Aceh Darussalam, 23124, Beurawe, Kuta Alam, Banda Aceh.

3.1.3 Operasional Variable

Definisi operasional variabel pada penelitian ini variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan

pelaksanaan penelitian, maka definisi dari variabel-variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X) yaitu :

a. kepemimpinan (X_1)

kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

b. kemampuan manajemen (X_2)

Kemampuan manajemen adalah kemampuan untuk mengorganisir, memimpin, dan mengelola pekerjaan serta tim. Biasanya, kemampuan ini harus dimiliki oleh seorang manajer di dalam tim. Kemampuan manajemen adalah sebuah kemampuan yang umumnya didapatkan dari pengalaman ketika memimpin suatu kelompok.

c. Motivasi kerja (X_3)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Variabel Devenden (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Table III.1
Matriks Definisi Operasional Variable

variable	Definisi	Indicator	skala
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Terry, 2010: 153)	a. Kemampuan mengarahkan b. kemampuan memberi motivasi c. kemampuan komunikasi d. kemampuan mengambil keputusan oleh Martoyo (2015)	Likert
Kemampuan manajemen (X ₂)	kemampuan manajemen adalah kemampuan untuk mengorganisir, memimpin, dan mengelola pekerjaan serta tim. (Robert Kartz)	a. Perencanaan b. pengorganisasian c. pengawasan oleh Winardi (1995:4)	Likert
Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan. Menurut Siagian (2003:138)	a. kebutuhan berprestasi (<i>Achievement</i>) b. Kebutuhan afiliasi c. Kebutuhan kekuasaan oleh Mc Clelland dalam Suryana (2014:50),	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar, yang ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Menurut siagian (2002 :166)	a. Kualitas b. kuantitas c. ketepatan waktu d. Epektivitas e. Kemandirian Bernandin dan Russet, (2006:23)	Likert

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2025

Dimana definisi operasional ini menjadi acuan dalam menentukan pernyataan dalam kuesioner yang akan dibagikan sebagai alat dalam melakukan penelitian kepada karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh.

3.1.5 Skala Pengukuran Variable

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat ukur dari masing-masing variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, 2013). Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan ataupun pertanyaan penelitian disusun dalam bentuk kuesioner. Kuesioner ini mencantumkan isian mengenai identitas responden. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala likert, yaitu:

Table III.2
Instrument Skala Likert

no	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Arikunto, 2010)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, 2013), populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yaitu. Teknik Random Sampling, adalah metode untuk memilih sampel yang dinotasikan dengan “n” dari anggota populasi yang sama dinotasikan dengan “N” sehingga anggota populasi yang sama untuk menjadikan anggota sampel, tidak ada diskriminasi terhadap anggota populasi. Menurut Supriyanto dan Masyhuri, (2010 : 288)

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Jumlah populasi karyawan PT. PLN Wilayah Banda Aceh yang akan diambil sampel untuk penelitian ini adalah 133 karyawan dengan batas ketelitian yaitu 5%. Menggunakan rumus Slovin untuk mewakili responden secara keseluruhan.

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

$$n = \frac{133}{1+133.5\%^2}$$

$$n = \frac{133}{1+133.0,0025}$$

$$n = \frac{133}{1+0,3325} = 99,8$$

Dari hasil perhitungan pengambilan sampel menurut rumus slovin, penelitian akan mengambil sampel yang berjumlah 99,8 dibulatkan menjadi 100 responden.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2013 : 187) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh, serta melakukan observasi mengenai keadaan perusahaan secara langsung.

3.3.2 Data sekunder

Data Sekunder merupakan data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku–buku ilmiah, jurnal, situs internet, serta data dari perusahaan untuk mendukung penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Menurut Supriyanto dan Maharani, (2013 : 56) Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan

jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh yang menjadi responden penelitian.

3.4.2 Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (Pewawancara) dengan interview (orang yang di wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya dan wirawan (2013). Teknik pengumpulan data dengan tanya jawab langsung kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh yang menjadi responden penelitian.

3.4.3 Studi Dokumentasi

Dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dari perusahaan dan data dari buku-buku, skripsi, jurnal, dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validasi

Menurut Ghazali (2013 : 52). Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson product-moment coefficient of correlation dengan bantuan SPSS. jawaban dari kuesioner bertujuan untuk menguji tiap item butir pertanyaan benar-benar mampu mengungkapkan faktor. Nilai korelasi diperoleh dan dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) Product moment untuk mengetahui

nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika nilai indeks yang diperoleh dari perhitungan tersebut yaitu:

1. jika koefisien r_{hitung} (pearson correlation) $>$ dari r_{tabel} maka dinyatakan valid.
2. jika koefisien r_{hitung} (pearson correlation) $<$ dari r_{tabel} maka tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali I. , Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, 2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak):

1. jika cronbach's alpha $>$ 0,60 maka reliabel atau layak
2. dan dikatakan tidak reliabel jika nilai cronbach alpha $<$ 0,60.

3.6 Penguji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar memiliki data yang normal dan terbebas dari adanya gejala. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut: Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.6.1 Uji Normalitas

Husain usmar (2008:181) Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal Uji normalitas bertujuan

untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik normal p-p plot dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusannya dengan data dikatakan normal, jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik,
2. sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal , jika titik-titik data menyebar jauh dari arah garis diagonal atau tidak mengikuti diagonal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini Bertujuan Untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya juga. Sulyanto (2011:81)

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika

berbeda disebut heteroskedastisitas, hasil pengujian dalam data menggunakan alat bantu SPSS dengan pola yang terdapat pada Scatterplot. Pengambilan keputusan dengan tidak terjadinya gejala atau masalah jika :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau kata lain (acak).
2. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
3. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian untuk memberikan bukti bahwa kebenaran suatu pernyataan secara statistic dan menarik kesimpulan apakah tidak menolak atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis merupakan salah satu tujuan yang akan dibuktikan dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun parsial. Pengujian secara simultan digunakan uji statistik F (uji signifikan simultan) dan pengujian secara parsial digunakan uji statistik T (uji signifikan parsial).

3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji T statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima

Uji dilakukan dengan tingkatan signifikan yang digunakan sebesar 0,5 atau 5 %, jika signifikan lebih kecil dari 5 % maka akan semakin baik dan berpengaruh

positif, sebaliknya jika signifikan lebih besar dari 5 % maka berpengaruh negatif menurut (Ghozali, 2013).

Pengambilan keputusan. :

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $T_{\text{hitung}} > T_{\text{table}}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $T_{\text{hitung}} < T_{\text{table}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.

3.7.2 Uji F (simultan)

Dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Dapat ditentukan yaitu;

Dimana : $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ diterima

Uji dilakukan dengan tingkatan signifikan yang digunakan sebesar 0,5 atau 5 %, jika signifikan lebih kecil dari 5 % maka akan semakin baik dan berpengaruh positif, sebaliknya jika signifikan lebih besar dari 5 % maka berpengaruh negatif menurut Ghozali, (2013).

Pengambilan keputusan :

1. jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y.

3.8 Contoh Kuesioner Penelitian

Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (persero) Wilayah BANDA ACEH

PERTANYAAN UNTUK PEGAWAI

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Pendidikan Terakhir :

B. DAFTAR PERTANYAAN

Berilah tanda ☒ pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda:

Keterangan:

SS : Sangat Setuju KS : Kurang Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kepemimpinan (X₁)					
	Kemampuan Mengarahkan (<i>directing</i>)					
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas terhadap tugas yang harus saya lakukan.					
2	Pemimpin memberikan contoh sikap kerja yang baik.					
3	Pemimpin membantu menyelesaikan hambatan yang saya hadapi dalam pekerjaan.					

Kemampuan Memberi Motivasi (<i>Motivating</i>)						
4	Pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja saya					
5	Pemimpin memahami kebutuhan dan harapan karyawan					
6	Pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja saya					
Kemampuan Komunikasi (<i>communicating</i>)						
7	Pemimpin menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami					
8	Pemimpin terbuka terhadap masukan dan pendapat bawahan					
Kemampuan mengambil keputusan (<i>decision making</i>)						
9	Pemimpin mempertimbangkan masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan					
10	pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat saat situasi mendesak					
Kemampuan Manajemen (X₂)						
Perencanaan (<i>planing</i>)						
11	Saya membuat jadwal kerja yang realistis dan terukur					
12	Saya mengidentifikasi resiko dan hambatan sebelum menjalankan program					
13	Saya menyusun prioritas kerja secara sistematis					
Pengorganisasian (<i>organizing</i>)						
14	Saya membagi tugas secara adil dan sesuai dengan kemampuan anggota tim					
15	Saya memastikan koordinasi antar anggota berjalan dengan baik					
16	Saya mampu mengelola sumber daya (waktu, tenaga, alat) secara efisien					

Pelaksanaan (<i>actuating</i>)						
17	Saya mampu memberikan motivasi kepada anggota tim untuk mencapai target					
18	Saya memberikan arahan dan dukungan selama proses kerja berlangsung					
Pengawasan (<i>controlling</i>)						
19	Saya memberikan umpan balik terhadap hasil kerja bawahan					
20	Saya menggunakan data dan laporan sebagai dasar pengambilan keputusan					
Motivasi kerja (X₃)						
Kebutuhan akan Berprestasi (<i>Need for Achievement</i>)						
21	Saya senang menetapkan target yang menantang dalam pekerjaan					
22	Saya berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas kerja					
23	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik					
24	Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya					
25	Saya selalu ingin memperbaiki kinerja saya setiap waktu					
kebutuhan akan Afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)						
26	Saya merasa penting memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
27	Saya lebih termotivasi saat mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau atasan					
28	Saya senang jika dapat membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya					

Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>)						
29	Saya ingin dihargai dan diakui sebagai sosok yang berpengaruh di lingkungan kerja					
30	Saya merasa puas jika pendapat saya dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan					
Kinerja Pegawai (<i>Y</i>)						
Kuantitas Kerja (<i>Quantity</i>)						
31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan					
32	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak tanpa mengurangi kualitasnya					
Kualitas Kerja (<i>Quality</i>)						
33	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya					
34	Hari kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan					
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)						
35	Saya mampu mengelola waktu kerja dengan efektif					
36	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
Kehadiran (<i>Attendance</i>)						
37	Saya jarang absen tanpa ada alasan yang jelas					
38	Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Kemampuan Bekerja Sama (<i>Ability with Other</i>)						
39	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim					
40	Saya bersikap terbuka terhadap pendapat dan kritik dari rekan kerja					
Komitmen Terhadap Pekerjaan (<i>Work Commitment</i>)						
41	Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan					
42	Saya Bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja					

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Listrik Negara (PT. PLN Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PLN memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, khususnya dalam mendukung kelancaran aktivitas masyarakat dan pertumbuhan ekonomi melalui penyediaan energi listrik yang andal dan berkelanjutan. PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh merupakan salah satu unit pelaksana di bawah naungan PT. PLN (Persero) yang bertanggung jawab atas pelayanan kelistrikan di Wilayah Provinsi Aceh, khususnya di Kota Banda Aceh dan sekitarnya. Unit ini berperan penting dalam memastikan distribusi dan transmisi listrik berjalan secara efisien serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan pembagian daerah kerja, daerah Aceh tercakup dalam PLN Eksploitasi 1 Aceh, dengan keluar nya peraturan menteri PUTL No.013/PLTD/75 Tentang Pembagian Daerah Kerja, istilah Eksploitasi diganti menjadi Wilayah, kemudian koordinasi PUTL tetapi di bawah koordinasi Menteri Pertambangan dan Energi. Untuk daerah Aceh perusahaan Listrik yaitu Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah 1 Aceh. Terakhir dengan pemerintah No. 23 tahun 1994 status PLN berubah dari Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi PT. PLN (persero) dan untuk Wilayah Aceh dikelola oleh PT. PLN (persero) Wilayah 1 Aceh. Pada akhir tahun 1958 Pusat Listrik Tenaga Diesel Bireuen yang sebelumnya dikelola

oleh swasta, maka pengolahan selanjutnya diserahkan kepada PT. PLN (persero). Selanjutnya pada akhir tahun 1959 dan awal tahun 1960 di bangun listrik tenaga diesel di tiga tempat, yaitu Lhokseumawe, Takengon dan Tapaktuan. Pelaksanaan Pembangunan PLTN di Lhokseumawe, Takengon dan Tapaktuan tersebut dilaksanakan oleh Badan Pelaksana Elektrifikasi Diesel (Bapedi) PLN Pusat yang dananya dari bantuan luar negeri. Pada pertengahan tahun 1962 di operasikan PLTD Takengon dan Tapaktuan dengan PLN Ranting. Pada tahun 1962 PLTD Seuneubok Meulaboh yang dikelola perusahaan swasta (Veem), diusahakan pengolahnya kepada PT. PLN (persero). Dengan diserahnya PLTD Seuneubok Meulaboh kepada PT. PLN (persero), maka seluruh Ibukota Kabupaten di Wilayah Aceh telah berdiri PT. PLN (persero).

Sejalan dengan perkembangan PT. PLN (persero) Wilayah Aceh membentuk unit-unit lain di seluruh daerah untuk membantu kelancaran tugasnya. Sampai saat ini PT. PLN (persero) Wilayah Aceh telah memiliki 6 (enam) kantor Area yaitu :

- a. Perusahaan Listrik Negara Area Banda Aceh
- b. Perusahaan Listrik Negara Area Lhokseumawe
- c. Perusahaan Listrik Negara Area Langsa
- d. Perusahaan Listrik Negara Area Meulaboh
- e. Perusahaan Listrik Negara Area Subulussalam
- f. Perusahaan Listrik Negara Area Sigli

Motto yang ditampilkan PT PLN (Persero) adalah “listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. (electricity for a better life). Sejalan dengan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ketersambungan listrik atau elektrifikasi masyarakat Indonesia.

4.1.1 Logo Instansi

PT.PLN (Persero) memiliki logo seperti terlihat pada gambar IV.1 yang terdiri dari gambar petir dengan warna merah dan air yang berwarna biru yang mengartikan tegangan listrik.



Gambar IV.1 Logo PT.PLN (Persero)

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT.PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di

Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

3. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4.1.2 Visi Dan Misi, Serta Tujuan dari PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh

Visi PT PLN (Persero) Cabang Wilayah Banda Aceh yaitu adalah diakui sebagai organisasi kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul dan terpercaya dan bertumpu pada potensi insani. Misi PT PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh yaitu

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota Perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga Listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan Masyarakat.
3. Mengupayakan tenaga Listrik agar menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Tujuan PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh adalah sebagai berikut :

1. Transparansi/akuntabilitas dalam bidang peran, tugas, tanggung jawab dan wewenang.
2. Peningkatan efisiensi dan pengembangan usaha.

4.1.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, untuk itulah maka struktur organisasi harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan. Untuk selanjutnya, penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh sebagai berikut:

1. Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh

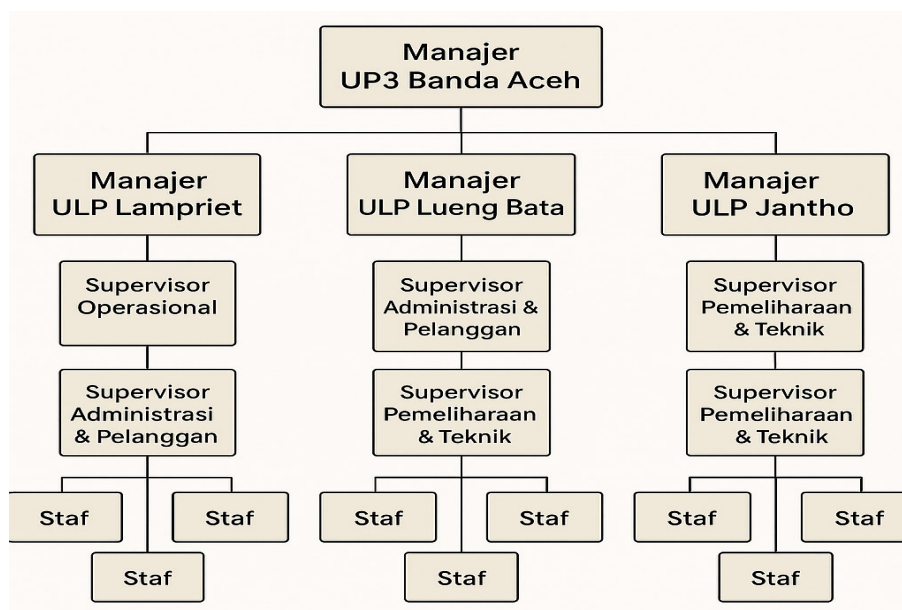
Bertanggung jawab atas beberapa ULP, termasuk ULP Lampriet, ULP Jantho, dan lainnya. Struktur organisasi UP3 biasanya mencakup:

- a. Manajer UP3 – memimpin operasional layanan pelanggan.
- b. Kepala Seksi Pelayanan Pelanggan, Kepala Seksi Administrasi & Keuangan, Kepala Seksi Teknik & Pemeliharaan, dan Kepala Seksi Customer Care.

2. ULP Lampriet (Unit Layanan Pelanggan)

- a. Manager ULP Lampriet – bertanggung jawab atas pelayanan pelanggan di Wilayah Lampriet dan sekitarnya.
- b. Supervisor Operasional/Pelayanan – mengelola tim teknis lapangan, gangguan dan operasi jaringan

- c. Supervisor Administrasi & Pelanggan – mengurus registrasi pelanggan, faktur, administrasi.
- d. Supervisor Pemeliharaan & Teknik – mengawasi perbaikan, pemeliharaan jaringan distribusi.
- e. Staf Dukungan Teknis & Administrasi – operator, petugas lapangan, administrasi pendukung.



Gambar IV.2 Struktur Organisasi

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin dan status tingkat pendidikan. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Table IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Responden (orang)	Persentase %
1	Antara 25-30	34	34,0
2	Antara 31-35	44	42,0
3	Antara > 35	24	24,0
Total		100	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari total 100 responden, mayoritas berada pada rentang usia 31–35 tahun sebanyak 42 orang 42%, yang menunjukkan dominasi kelompok usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Kelompok usia 25–30 tahun menempati posisi kedua dengan 34 responden 34%, biasanya mewakili pegawai yang berada dalam tahap awal atau pertengahan karier. Sementara itu, 24 responden 24% berusia di atas 35 tahun, yang dapat diasumsikan memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan kemungkinan menduduki posisi senior atau struktural. Distribusi usia ini relevan dalam menilai bagaimana usia mempengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dalam lingkungan kerja di PT PLN (Persero)

Table IV.2
Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase %
1	Laki-laki	64	64,0
2	Perempuan	36	36,0
Total		100	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan data yang diolah pada tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 100 responden

yang diteliti maka didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 64 orang atau sebesar 64,0%, kemudian disusul oleh responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 36,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Perusahaan Pembangkit Listrik (PLN) Wilayah Banda Aceh.

Table IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Responden (orang)	Persentase %
1	SMA/SMK/SMT	22	22,0
2	D3	26	26,0
3	S1	40	40,0
4	S2	12	12,0
Total		100	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan 100 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir Sarjana S1 sebanyak 40 orang 40%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tingkat pendidikan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan teknis dan manajerial di PT PLN (Persero). Sebanyak 26 orang 26% merupakan lulusan Diploma Tiga D3, dan 22 orang 22% lulusan SMA, yang kemungkinan besar menempati posisi teknis atau administratif tingkat dasar. Sementara itu, 12 orang 12% telah menyelesaikan pendidikan pascasarjana S2, dan kemungkinan besar menduduki jabatan struktural atau memiliki tanggung jawab manajerial yang lebih tinggi. Distribusi ini menggambarkan keberagaman latar belakang pendidikan yang mendukung berbagai fungsi kerja di lingkungan perusahaan.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Tabel IV.4
Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Devition
Kepemimpinan	100	32	50	43,3	3,984
Kemampuan Manajemen	100	35	50	43,26	3,614
Motivasi Kerja	100	39	50	44,46	3,873
Kinerja karyawan	100	40	60	52,39	4,494
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif statistik diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) dari data diatas dapat deskripsikan bahwa nilai minimum 32 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 43,30 dan standar deviasi kepemimpinan sebesar 3,984.
2. Variabel Kemampuan Manajemen (X_2) dari data diatas dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 35 sedangkan nilai maksimum sebesar

50, nilai rata-rata kemampuan manajemen sebesar 43,26 dan standar deviasi kemampuan manajemen sebesar 3,614.

3. Variabel Motivasi Kerja(X_3) dari data diatas dapat deskripsikan bahwa nilai minimum 39 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata rata motivasi kerja sebesar 44,46 dan standar deviasi motivasi kerja sebesar 3,873.
4. Variabel Kinerja karyawan (Y) dari data diatas dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 40 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 52,39 dan standar deviasi kinerja karyawan sebesar 4,494.

4.3.2 Pengujian Instrumen

4.3.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n-2$ dengan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel untuk $n=98$ yaitu 0,196. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Berikut hasil dari uji validitas yang dapat dilihat dari tabel IV.5 berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Item	Taraf Kesalahan	r _{tabel}	Hasil		Ket
				Sig.	r _{hitung}	
1	X1.1.1	0,05	0,196	0,000	0,818	Valid
2	X1.2.2	0,05	0,196	0,000	0,855	Valid
3	X1.3.3	0,05	0,196	0,000	0,806	Valid

4	X1.4.4	0,05	0,196	0,000	0,789	Valid
5	X1.5.5	0,05	0,196	0,000	0,730	Valid
6	X1.6.6.	0,05	0,196	0,000	0,598	Valid
7	X1.7.7	0,05	0,196	0,000	0,833	Valid
8	X1.8.8	0,05	0,196	0,000	0,766	Valid
9	X1.9.9	0,05	0,196	0,000	0,759	Valid
10	X1.10.10	0,05	0,196	0,000	0,795	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh SPSS (2025)

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kemampuan Manajemen

No	Item	Taraf Kesalahan	r _{tabel}	Hasil		Ket
				Sig.	r _{hitung}	
1	X2.1.1	0,05	0,196	0,000	0,768	Valid
2	X2.2.2	0,05	0,196	0,000	0,78	Valid
3	X2.3.3	0,05	0,196	0,000	0,693	Valid
4	X2.4.4	0,05	0,196	0,000	0,712	Valid
5	X2.5.5	0,05	0,196	0,000	0,699	Valid
6	X2.6.6.	0,05	0,196	0,000	0,531	Valid
7	X2.7.7	0,05	0,196	0,000	0,737	Valid
8	X2.8.8	0,05	0,196	0,000	0,689	Valid
9	X2.9.9	0,05	0,196	0,000	0,710	Valid
10	X2.10.10	0,05	0,196	0,000	0,761	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh SPSS (2025)

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	Taraf Kesalahan	r _{tabel}	Hasil		Ket
				Sig.	r _{hitung}	
1	X3.1.1	0,05	0,196	0,000	0,806	Valid
2	X3.2.2	0,05	0,196	0,000	0,805	Valid
3	X3.3.3	0,05	0,196	0,000	0,556	Valid
4	X3.4.4	0,05	0,196	0,000	0,867	Valid
5	X3.5.5	0,05	0,196	0,000	0,877	Valid
6	X3.6.6.	0,05	0,196	0,000	0,751	Valid
7	X3.7.7	0,05	0,196	0,000	0,791	Valid
8	X3.8.8	0,05	0,196	0,000	0,728	Valid
9	X3.9.9	0,05	0,196	0,000	0,770	Valid
10	X3.10.10	0,05	0,196	0,000	0,806	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh SPSS (2025)

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	Taraf Kesalahan	r _{tabel}	Hasil		Ket
				Sig.	r _{hitung}	
1	Y.1	0,05	0,196	0,000	0,784	Valid
2	Y.2	0,05	0,196	0,000	0,833	Valid
3	Y.3	0,05	0,196	0,000	0,795	Valid
4	Y.4	0,05	0,196	0,000	0,791	Valid
5	Y.5	0,05	0,196	0,000	0,714	Valid
6	Y.6	0,05	0,196	0,000	0,604	Valid
7	Y.7	0,05	0,196	0,000	0,812	Valid

8	Y.8	0,05	0,196	0,000	0,750	Valid
9	Y.9	0,05	0,196	0,000	0,770	Valid
10	Y.10	0,05	0,196	0,000	0,799	Valid
11	Y.11	0,05	0,196	0,000	0,615	Valid
12	Y.12	0,05	0,196	0,000	0,512	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel IV.5, IV.6, IV.7, IV.8 di atas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan/ Pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap r_{hitung} (correlation) dengan r_{tabel} dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (correlation) setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar daripada r_{tabel} nya.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau diterima jika koefisien reliabilitas atau nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table IV.9
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

N o	Variable	N of Item	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	kehandalan
1	Kepemimpinan (X_1)	10	0,60	0,924	Handal
2	Kemampuan Manajemen (X_2)	10	0,60	0,888	Handal
3	Motivasi Kerja (X_3)	10	0,60	0,923	Handal
4	Kinerja karyawan (Y)	10	0,60	0,921	Handal

Sumber: Hasil penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel/handal.

4.3.3 Penguji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah nilai residual berdistribusi normal atau bersifat normal. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji normal kolmogorov-smirnov (K-S). adapun hasil uji statistik kolmogorov smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual	
N		100
Asymp. Sig (2-tailed)		0,200

Sumber: Hasil penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi klasik normalitas dalam regresi telah terpenuhi.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variable Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,492	1,735	Non Multikolinearitas
Kemampuan manajemen (X_2)	0,576	1,512	Non Multikolinearitas
Motivasi (X_3)	0,421	1,816	Non Multikolinearitas

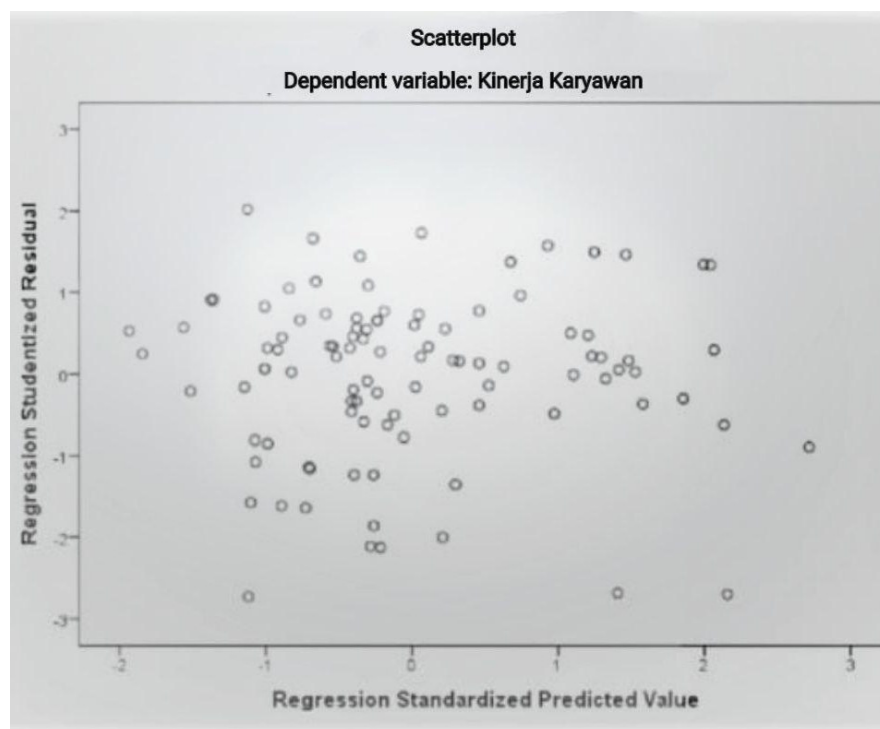
Sumber:Hasil penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai $VIF > 10,00$ dan nilai tolerance $< 0,10$ yang berarti nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

4.3.2.3 Uji Heterokedastistas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.3



Sumber: Hasil penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan pada gambar diatas menunjukan tidak ada pola tertentu dan titik-titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah

angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.2.4 Analisis Linier Berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen, yaitu kepemimpinan (X_1), Kemampuan Manajemen (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi atau model hubungan keputusan nasabah dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

Tabel IV.12

Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	1,193
Kepemimpinan(X_1)	1,265
Kemampuan Manajemen (X_2)	0,228
Motivasi Kerja (X_3)	1,304

Sumber: Hasil Penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Maka hasil dari persamaan tersebut adalah:

$$Y = 1,193 + 1,265X_1 + 0,228X_2 + 1,304X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,193 artinya jika nilai variabel kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja bernilai konstan atau nol maka variabel kinerja karyawan tetap sebesar 1,193.

2. Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,265 artinya jika nilai variabel kepemimpinan ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,265 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.
3. Nilai koefisien variabel kemampuan manajemen (X_2) sebesar 0,228 artinya jika nilai variabel kemampuan manajemen ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,228 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.
4. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 1,304 artinya jika nilai variabel motivasi kerja ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,304 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Parsial (uji T)

Uji T Parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), kemampuan manajemen (X_2) dan motivasi kerja (X_3) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), berikut ini adalah hasil dari Uji T Parsial:

Tabel IV.13
Hasil Uji t (Parsial)

Variable	t_{hitung}	Sig.
Kepemimpinan (X_1)	2,327	0,002
Kemampuan Manajemen (X_2)	2,770	0,009
Motivasi Kerja (X_3)	3,630	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Dari hasil test uji t statistik variabel Kepemimpinan sebesar 2,327 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
2. Dari hasil test uji t statistik variabel Kemampuan Manajemen sebesar 2,770 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Kemampuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
3. Dari hasil test uji t statistik variabel Motivasi Kerja sebesar 3,630 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.

4.4.2 Uji Simultan (F)

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh, digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	89,535	3	3,178	8,112	2,70	,000 ^b
Residual	9,255	96	,107			
Total	98,790	99				

Sumber: Hasil Penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,112 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,70. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (8,112) lebih besar dari F_{tabel} (2,70) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana nilai signifikan dibawah 0,05 maka artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kepemimpinan (X_1), kemampuan manajemen (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Barusa Banda Aceh.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,887	0,786

Sumber: Hasil Penelitian, data primer diolah oleh SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel hasil perhitungan uji koefisien korelasi (r) maka dapat kita peroleh nilai hubungan korelasi sebesar 0,887 yang dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara variabel independen Kepemimpinan, Kemampuan Manajemen dan Motivasi Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,786 mengartikan bahwa variabel Kepemimpinan, Kemampuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan mampu menjelaskan 78,6% variasi dari kinerja karyawan. Sisanya 21,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Hasil Penelitian, hasil test uji t statistik variabel Kepemimpinan sebesar 2,327 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Banda Aceh Kota. Semakin tinggi Pengaruh Kepemimpinan yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Ini berarti bahwa kepemimpinan yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik dan bahwa dalam suatu organisasi, keterampilan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan, kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya karena keputusan dibuat secara akurat dan efektif. Kemampuan memotivasi karyawan untuk melakukan secara memadai dan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kepemimpinan komunikasi keahliannya memastikan bahwa karyawan selalu memiliki informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Ketika para pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik, karyawan lebih merasa dihargai dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yossy Kartikasari (2014), Hasibuan (2020), Sudarwati & Sudiro (2018) dan Setiawan (2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tentang kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Kemampuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari hasil test uji t statistik variabel Kemampuan Manajemen sebesar 2,770 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kemampuan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Semakin tinggi kemampuan manajemen yang dimiliki manajer dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Kemampuan manajemen yang dimiliki oleh pimpinan atau individu dalam organisasi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien. Semakin tinggi kemampuan manajerial seseorang, maka semakin besar pula kemampuannya dalam mengelola sumber daya, menyelesaikan masalah, mengambil keputusan yang tepat, serta memotivasi bawahannya. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target organisasi. Dengan demikian, penguatan kemampuan manajemen merupakan faktor strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarwati & Sudiro (2018), Yossy Kartikasari (2014), Khumaedi (2015) dan Mangkunegaran (2013) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tentang disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari hasil test uji t statistik variabel Motivasi Kerja sebesar 3,630 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. karyawan memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan karyawan tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yossy Kartikasari (2014), Sudarwati & Sudiro (2018), Khumaedi (2015) dan Hasibuan (2013) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tentang motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari hasil test uji F statistik variabel kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja sebesar 8,112 dengan

nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kepemimpinan (X_1), kemampuan manajemen (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.

4.5.5 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurlina (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian memperkuat teori-teori organisasi dan perilaku kerja yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi, kemampuan manajemen diperlukan untuk menciptakan sistem kerja yang terorganisir dan efisien, motivasi kerja berperan penting dalam membentuk komitmen dan produktivitas kerja.

Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, salah satunya melalui pemberian reward (penghargaan) kepada karyawan yang menunjukkan kualitas kerja yang baik, prestasi sesuai dengan jabatannya, dan kemampuan kerja yang memadai, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bentuk penghargaan ini menjadi dorongan positif yang mampu memacu semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, penerapan punishment oleh pimpinan yang dilakukan secara tegas namun adil mencerminkan kemampuan manajemen dalam mengatur, mengawasi, dan menegakkan peraturan

kerja secara konsisten. Ketegasan tersebut mendorong karyawan untuk lebih taat terhadap aturan, karena sanksi yang diberikan telah disesuaikan dengan standar operasional perusahaan. Dengan kepemimpinan yang terarah, manajemen yang terorganisasi, dan motivasi yang terbangun melalui sistem penghargaan dan sanksi, maka secara keseluruhan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Sehingga semakin meningkatnya pengaruh kepemimpinan akan membuat kinerja karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh semakin meningkat.
2. Kemampuan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Sehingga semakin meningkatnya kemampuan manajemen dapat mengacu karyawan berprestasi dan disiplin kedepannya.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh. Sehingga motivasi sangat dibutuhkan agar dapat meningkatnya kinerja karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.
4. Secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan, kemampuan manajemen dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. PLN cabang wilayah Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh, diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi, keteladanan, dan pengambilan keputusan yang partisipatif.
2. Kemampuan manajemen pimpinan perlu terus dikembangkan, khususnya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan, agar proses kerja lebih terstruktur dan efisien.
3. Motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan, baik melalui pemberian penghargaan, insentif, maupun suasana kerja yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, agar dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai* (Studi pada pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta).
- Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, O., & Russell, D. (2011). *Perilaku organisasi* (Terj. Jilid 3). Yogyakarta: Andi Offset.
- Bintoro, R., & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Jakarta: Gavamedia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Clelland, M., & Suryana. (2013). *Kewirausahaan: Pedoman praktis, kiat dan proses menuju sukses*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Darsana, I. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21* (Edisi ke-7). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Handoko, T. H. (2011). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-13, Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-18, Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Husein Umar. (2009). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku manajemen dan organisasi* (Alih Bahasa: Gina Ghania). Jakarta: Erlangga.
- Juniarti, A., & Diani, N. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Khumaedi. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II*.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Utara. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200–213.
- Mahmudi. (2009). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malayu, S. P., & Cholid, M. C. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2013). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manulu, F. M. (2020). Pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bima Multi Finance cabang Batam. *Jurnal Keseimbangan*, 7(2).
- Nawawi, H. (1995). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- O'Leary, A., & Elizabeth. (2001). *Kepemimpinan* (Ed. pertama). Yogyakarta: Andi.
- Pb, T. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif partnership dan kolektivitas*. Jakarta: Oryza.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Purwanto, M. N. (2006). *Ilmu pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Rahmatullah. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi ke-3). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2), 181–198.
- Shields, J. (2016). *Managing employee performance and reward* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Siagian, S. P. (2000). *Teori pengembangan organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2002). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung Siyo.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya* (Cet. ke-3). Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2009). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Stephen, R. P. (2009). *Perilaku organisasi* (Ed. ke-2, Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutan Raja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2), 995.
- Sudarwati. (2018). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Cet. ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2, Cet. pertama). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2001). *Tujuan dan manfaat dari motivasi*. Jakarta: Kencana.
- Tumilar. (2018). *The effect of discipline and motivation on employee performance at BPJS Labor in Sulawesi Utara*.
- Veithzal, R. Z. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2009). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5, Cet. ke-6). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, S. D. (2007). *Penyusunan praktis pengukuran kinerja dengan Balanced Scorecard*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Yossy Kartikasari. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandung*.

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH BANDA ACEH”

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi) Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya, cara nya Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| a. Umur : | 1. Antara 25 - 30 tahun |
| | 2. Antara 30 - 35 tahun |
| | 3. Antara >35 |
| b. Jenis Kelamin : | 1. Laki-laki |
| | 2. Perempuan |
| c. Pendidikan Terakhir : | 1. SMA/SMK Sederajat |
| | 2. D3 |
| | 3. S1 |
| | 4. S2 |

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis/centang(✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | c. Kurang Setuju (KS) |
| b. Setuju (S) | d. Tidak Setuju (TS) |
| | e. Sangat Tidak Setuju (STS) |

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

No	Pertanyaan	Jawaban					
		SS	S	KS	TS	STS	
Kepemimpinan (X_1)							
Kemampuan Mengarahkan (<i>directing</i>)							
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas terhadap tugas yang harus saya lakukan.						
2	Pemimpin memberikan contoh sikap kerja yang baik.						
3	Pemimpin membantu menyelesaikan hambatan yang saya hadapi dalam pekerjaan.						
Kemampuan Memberi Motivasi (<i>Motivating</i>)							
4	Pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja saya						
5	Pemimpin memahami kebutuhan dan harapan karyawan						
6	Pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja saya						
Kemampuan Komunikasi (<i>communicating</i>)							
7	Pemimpin menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami						
8	Pemimpin terbuka terhadap masukan dan pendapat bawahan						
Kemampuan mengambil keputusan (<i>decision making</i>)							
9	Pemimpin mempertimbangkan masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan						
10	pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat saat situasi mendesak						

Kemampuan Manajemen (X₂)						
Perencanaan (<i>planing</i>)						
11	Saya membuat jadwal kerja yang realistis dan terukur					
12	Saya mengidentifikasi resiko dan hambatan sebelum menjalankan program					
13	Saya menyusun prioritas kerja secara sistematis					
Pengorganisasian (<i>organizing</i>)						
14	Saya membagi tugas secara adil dan sesuai dengan kemampuan anggota tim					
15	Saya memastikan koordinasi antar anggota berjalan dengan baik					
16	Saya mampu mengelola sumber daya (waktu, tenaga, alat) secara efisien					
Pelaksanaan (<i>actuating</i>)						
17	Saya mampu memberikan motivasi kepada anggota tim untuk mencapai target					
18	Saya memberikan arahan dan dukungan selama proses kerja berlangsung					
Pengawasan (<i>controlling</i>)						
19	Saya memberikan umpan balik terhadap hasil kerja bawahan					
20	Saya menggunakan data dan laporan sebagai dasar pengambilan keputusan					
Motivasi kerja (X₃)						
Kebutuhan akan Berprestasi (<i>Need for Archivement</i>)						
21	Saya senang menetapkan target yang menantang dalam pekerjaan					
22	Saya berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas kerja					
23	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik					

24	Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya					
25	Saya selalu ingin memperbaiki kinerja saya setiap waktu					
kebutuhan akan Afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)						
26	Saya merasa penting memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
27	Saya lebih termotivasi saat mendapatkan dukungan dari rekan kerja atau atasan					
28	Saya senang jika dapat membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya					
Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>)						
29	Saya ingin dihargai dan diakui sebagai sosok yang berpengaruh di lingkungan kerja					
30	Saya merasa puas jika pendapat saya dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan					
Kinerja Pegawai (Y)						
Kuantitas Kerja (<i>Quantity</i>)						
31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan					
32	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak tanpa mengurangi kualitasnya					
Kualitas Kerja (<i>Quality</i>)						
33	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya					
34	Hari kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan					
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)						
35	Saya mampu mengelola waktu kerja dengan efektif					
36	Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					

Kehadiran (<i>Attendance</i>)						
37	Saya jarang absen tanpa ada alasan yang jelas					
38	Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Kemampuan Bekerja Sama (<i>Ability with Other</i>)						
39	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim					
40	Saya bersikap terbuka terhadap pendapat dan kritik dari rekan kerja					
Komitmen Terhadap Pekerjaan (<i>Work Commitment</i>)						
41	Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan					
42	Saya Bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

[illegible]

No	Kepemimpinan (X ₁)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
74	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
75	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
76	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
77	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
78	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
79	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
80	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42

No	Kemampuan Manajemen (X ₂)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
11	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
25	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
26	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	38
27	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44

No	Kemampuan Manajemen (X ₂)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
55	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	44
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
62	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	42
63	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
64	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	38
65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
66	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
69	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
70	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
71	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
72	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
73	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
74	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
76	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
77	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
78	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
79	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
80	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43

No	Kemampuan Manajemen (X ₂)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
82	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
83	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
84	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
85	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
86	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
87	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
88	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
89	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
90	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
91	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
92	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
93	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
94	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
95	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
96	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
99	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	45
100	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40

[illegible]

No	Motivasi Kerja (X ₃)										
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
57	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
69	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
71	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
78	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
79	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	47
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48

No	Motivasi Kerja (X ₃)										
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
84	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
89	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
90	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
93	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
94	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
100	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44

No	Kinerja Karyawan (Y)												
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	51
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	53
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
74	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
75	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
76	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
77	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
78	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
79	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	52
80	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50

No	Kinerja Karyawan (Y)												
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
81	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
82	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53
84	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
85	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
86	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	53
87	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	52
88	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
89	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
91	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
92	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
93	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
94	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
95	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
96	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
98	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	48
99	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	51
100	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55

Lampiran 3 Hasil Olahan Data

Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	64	64,0	64,0	64,0
Perempuan	36	36,0	36,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Antara 25-30 tahun	34	34,0	34,0	34,0
Antara 30-35 tahun	44	42,0	42,0	76,0
> 35 tahun	24	24,0	24,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	22	22,0	22,0	22,0
D3	26	26,0	26,0	48,0
S1	40	40,0	40,0	88,0
S2	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Kepemimpinan (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	70	70,0	70,0	71,0
Sangat setuju	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	68	68.0	68.0	70.0
Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	60	60.0	60.0	62.0
Sangat Setuju	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4,0	4,0	4,0
Setuju	56	56,0	56,0	60,0
Sangat Setuju	40	40,0	40,0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4,0	4,0	4,0
Setuju	56	56,0	56,0	60,0
Sangat Setuju	40	40,0	40,0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2,0	2,0	2,0
Setuju	50	50,0	50,0	52,0
Sangat Setuju	48	48,0	48,0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	50	50.0	50.0	52.0
Sangat Setuju	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	62	62.0	62.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	61	61.0	61.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Setuju	70	70,0	70,0	71,0
Sangat Setuju	29	29,0	29.0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	71	71.0	71.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Kemampuan Manajemen (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	68	68.0	68.0	70.0
Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Setuju	69	69.0	69.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	62	62.0	62.0	66.0
Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	59	59.0	59.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent t	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	59	59.0	59.0	61.0
Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	49	49.0	49.0	50.0
Sangat Setuju	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	63	63.0	63.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Setuju	61	61.0	61.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	72	72.0	72.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	68	68.0	68.0	69.0
Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Motivasi Kerja (X3)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	37.0	37.0	37.0
Sangat Setuju	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	65	65.0	65.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	8.0	8.0	8.0
Setuju	55	55.0	55.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	60	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	56	56.0	56.0	56.0
Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	53	53.0	53.0	53.0
Sangat Setuju	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	67	67.0	67.0	67.0
Sangat Setuju	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	37.0	37.0	37.0
Sangat Setuju	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,0	1,0	1.0
Setuju	70	70,0	70,0	71,0
Sangat Setuju	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	10,0	10,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	68	68.0	68.0	70.0
Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	60	60.0	60.0	62.0
Sangat Setuju	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	56	56.0	56.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	56	56.0	56.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent t	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	50	50.0	50.0	52.0
Sangat Setuju	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	62	62.0	62.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	61	61.0	61.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,0	1,0	1,0
Setuju	70	70,0	70,0	71,0
Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100,0
Total	100	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	71	71.0	71.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	37.0	37.0	37.0
Sangat Setuju	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.6	Pearson Correlation	.400**	.346**	.410**	.349**	* 1	.484**	.515**	.335**	.361**	.503**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.640**	.731**	.589**	.550**	.515**	.484*	* 1	.734**	.598**	.619**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.561**	.612**	.526**	.491**	.491**	.335**	.734*	* 1	.600**	.579**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	.549**	.569**	.569**	.531**	.416**	.361**	.598**	.600*	* 1	.750*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.613**	.631**	.548**	.512**	.473**	.503**	.619**	.579**	.750*	* 1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.818**	.855**	.806**	.789**	.730**	.598**	.833**	.766**	.759**	.795*	* 1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2.6	Pearson Correlation	.324**	.222*	.189	.134	.511*	* 1	.596**	.248*	.269**	.253*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.508**	.462**	.294**	.361**	.554**	.596 *	* 1	.595**	.425**	.412**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.490**	.559**	.319**	.279**	.389**	.248*	.595*	* 1	.494**	.515**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.460**	.448**	.438**	.477**	.368**	.269**	.425**	.494*	* 1	.724**\	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.492**	.524**	.542**	.612**	.355**	.253*	.412**	.515**	.724*	* 1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kemampuan Manajemen	Pearson Correlation	.768**	.780**	.693**	.712**	.699**	.531**	.737**	.689**	.710**	.761*	* 1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* *. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

X3.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.514** .000 100	.527** .000 100	.277** .005 100	.663** .000 100	.618** .000 100	1 100	.618** .000 100	.404** .000 100	.699** .000 100	.514** .000 100	.751** .000 100
X3.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624** .000 100	.585** .000 100	.254* .011 100	.639** .000 100	.677** .000 100	.618** .000 100	1 100	.547** .000 100	.597** .000 100	.624** .000 100	.791** .000 100
X3.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.494** .000 100	.555** .000 100	.367** .000 100	.642** .000 100	.663** .000 100	.404** .000 100	.547** .000 100	1 100	.504** .000 100	.494** .000 100	.728** .000 100
X3.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.458** .000 100	.585** .000 100	.320** .001 100	.680** .000 100	.677** .000 100	.699** .000 100	.597** .000 100	.504** .000 100	1 100	.458** .000 100	.770** .000 100
X3.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000** .000 100	.562** .000 100	.402** .000 100	.583** .000 100	.638** .000 100	.514** .000 100	.624** .000 100	.494** .000 100	.458** .000 100	1 100	.806** .000 100
Motivasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.806** .000 100	.805** .000 100	.556** .000 100	.867** .000 100	.877** .000 100	.751** .000 100	.791** .000 100	.728** .000 100	.770** .000 100	.806** .000 100	1 100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Lampiran 11 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	100	32	50	43.30	3.984
Disiplin Kerja	100	35	50	43.26	3.614
Motivasi	100	39	50	44.46	3.873
Valid N (listwise)	100				

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.32184991
Most Extreme Differences	
Absolute	.201
Positive	.201
Negative	-.122
Test Statistic	.201
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	12

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	52.39	4.494	100
Gaya Kepemimpinan	43.30	3.984	100
Motivasi	44.46	3.873	100
Disiplin Kerja	43.26	3.614	100

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.885	.885	.238

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajemen, epemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.535	3	3.178	8.112	.000 ^b
	Residual	9.255	96	.107		
	Total	98.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajemen, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.193	1.402		5.851	.005		
	Kepemimpinan	1.265	.067	.571	2.327	.002	.429	1.735
	Kemampuan Manajemen	1.304	.093	.426	3.630	.000	.421	1.512
	Motivasi Kerja	.228	.820	.288	2.770	.009	.576	1.816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

