

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero)
WILAYAH ACEH (Cabang LANGSA)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

RAJA MUNARSI

NPM : 1802120172



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



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, 02 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

RAJA MUNARSI
NPM : 1802120172

Dengan judul:

**PENGARUH DISPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH ACEH
(CABANG LANGSA)**

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

Suryani Murad, SE. M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Hj. Nadya, SE. M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Mengetahui,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 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, 02 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

RAJA MUNARSI
NPM : 1802120172

Dengan judul:

**PENGARUH DISPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH ACEH
(CABANG LANGSA)**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 FEBRUARI 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadya, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Arivanto, SE, M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota

10/3/2022

Dr. Febyola Presilawati, S.E., M.Si
NIK: 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 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, 02 Maret 2022

Yang Menyatakan



RAJA MUNARSI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **RAJA MUNARSI**
NPM : 1802120076
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 Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISPLIN KERJA,GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN(Persero)WILAYAH ACEH (CABANG LANGSA)

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 : 02 Maret 2022

Banda Aceh,02 Maret 2022

Yang Menyatakan,



RAJA MUNARSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PT PLN
(PERSERO) WILAYAH ACEH (CAB LANGSA)**

**RAJA MUNARSI
NPM : 1802120172**

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing II : Hj. Nadiya, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cab. Langsa) baik secara simultan maupun secara parsial. Metode dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cab. Langsa). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 40 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cab. Langsa). Sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cab. Langsa). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya disiplin kerja yang baik serta adanya motivasi pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja di setiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP STYLE AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF PT PLN (PERSERO)
EMPLOYEES FOR THE ACEH REGION (LANGSA CAB)**

**RAJA MUNARSI
NPM : 1802120172**

Advisor I : AgusAriyanto, SE, M.Si

Advisor II :Hj. Nadiya, SE, M. Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, leadership style, and motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Region (Cab. Langsa) either simultaneously or partially. The method in this research is quantitative research. The object of this research is PT. PLN (Persero) Aceh Region (Cab. Langsa). The number of samples in this study were 40 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. The results of the study based on the simultaneous test showed that the variables of work discipline, leadership style and motivation had a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Region (Cab. Langsa). While partially the variables of work discipline, leadership style and motivation have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Region (Cab. Langsa). The implication of this research is that the current employee performance is good with good work discipline and employee motivation. This is because employees have good work quality, then employees can increase the quantity of work given, employees can complete tasks on time and employees can complete tasks effectively and have good work skills.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Employee Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

“Bismillahirrahmanirrahim”

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat serta karunia yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan, Sayyidina Muhammad SAW.

Skripsi ini dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA,GAYA KEPEMIPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (Persero)Wilayah Aceh (cab Langsa)** merupakan karya penulis yang ditujukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhamdiyah Aceh untuk meraih gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen.

Dalam proses pengerjaannya, baik selama penelitian maupun penyusunan, penulis merasa banyak mendapat dukungan yang luar biasa dari berbagai pihak sehingga pada akhirnya proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Edison dan Ibunda Agusniar tercinta yang memberikan segalanya dengan tulus kepada penulis baik moral, moril serta kasih sayang, doa dan semangatnya yang luar biasa yang saya rasakan sampai saat ini. Terimakasih untuk Kakak Eli saputri S.Kep dan eriza satifa S.Kep tercinta yang telah membantu lancarnya pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng,SE.,M.Si.,MM. selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad,SE.,M.Si.selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen dan Ibu Tuwisna, SE., MM. selaku Ketua Lab Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, terima kasih Bu atas dukungan dan motivasinya.
4. Bapak Agus Ariyanto,SE,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Hj.Nadiya,SE,M.Si selaku Dosen pembimbing II .Terima kasih atas bimbingan yang bapak berikan yang telah banyak membantu dalam mengoreksisistematika penulisan hingga selesainya skripsi ini.
5. Terima kasih kepada seluruh dosen-dosen yang telah mendidik dan mengajarkan peneliti serta memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama tujuh semester dan tidak lupa juga untuk seluruh jajaran karyawan Ekonomi Manajemen atas kerja kerasnya melayani mahasiswa dengan baik dan dapat meningkatkan citra Ekonomi manajemen.
6. Bapak Darmawan prasodjo selaku Direktur utama dan seluruh pegawai Kantor PT PLN wilayah Aceh Cabang Langsa.
7. Kekasih tercinta Syarifah Balqis Al Habsyi yang telah memberikan doa dan semangat yang tiada henti dan membantu semua penelitian saya di sana hingga selesainya skripsi ini.
8. Terima Kasih Shella restiana S.Pd yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi dan membantu penelitian saya.
9. Sahabat seperjuangan Miswar Fuadi, dendy fattahilah , asrul zulmi,akhyar ,

rahmad, haikal dan semua teman-teman jurusan Manajemen khususnya Manajemen D dan Manajemen SDM Angkatan tahun 2018 yang tidak dapat disebutkan semuanya.

10. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang membangun dari pembaca demi meningkatkan manfaat dari skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa bagi keberhasilan skripsi ini.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Banda aceh, 14 februari 2022

RAJA MUNARSI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Disiplin Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.4 Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Kerja	16
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.3.1 Pengertian Kepimpinan	17
2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepimpinan.....	18
2.1.3.3 Indikator Kepimpinan.....	19
2.1.3.4 Unsur-unsur Gaya Kepimpinan	21
2.1.3.5 Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan	22
2.1.4 Motivasi.....	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	23
2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi	25
2.1.4.3 Indikator Motivasi	26
2.1.4.4 Teori-teori Motivasi.....	27

2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel	28
2.1.5.1 Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai.....	28
2.1.5.2 Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai....	29
2.1.5.3 Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	35
3.1.2 Jenis Penelitian.....	35
3.1.3 Horizon Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis.....	36
3.2 Populasi dan Sampel.....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1 Data Primer	37
3.3.2 Data Sekunder	38
3.4 Teknik Analisis Data	38
3.4.1 Uji Kualitas Data	38
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.4.4 Operasional Variabel Penelitian.....	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Karakteristik Responden.....	49
4.3 Pengujian Data.....	52
4.3.1 Pengujian Instrumen.....	52
4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	52
4.3.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	54
4.3.2 . Pengujian Asumsi Klasik	55
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	55
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas.....	56
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas	57
4.4 Analisis Deskriptif	58
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	59
4.4.2 Variabel Disiplin kerja	61
4.4.3 Variabel Gaya kepemimpinan.....	63
4.4.4 Variabel Motivasi	65
4.5 Pembahasan	68

4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	68
4.5.2 Uji Simultan (uji F)	71
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	72
4.6 Implikasi Penelitian	73
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Persentase Kehadiran Pegawai PT. PLN Area Langsa dalam Upacara	3
1.2 Persentase Kehadiran Pegawai PT. PLN Area Langsa	4
1.3 Persentase Pelayanan Pegawai PT. PLN Area Langsa	5
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.1 Operasionalisasi Variabel	43
4.1 Karakteristik Responden	50
4.2 Hasil Uji Validitas.....	52
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	54
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	57
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	59
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja	61
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	65
4.9 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	68
4.10 Model Summary.....	70
4.11 ANOVA	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
4.1 Hasil Uji Normalitas	56
4.2 Hasi Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	79
2. Data Jawaban Kuisisioner	84
3. Frequencies Identitas Responden	86
4. Frequencies Kinerja Pegawai (Y).....	87
5. Frequencies Disiplin Kerja (X1)	89
6. Frequencies Gaya Kepemimpinan (X2)	92
7. Frequencies Motivasi (X3)	94
8. Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)	96
9. Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X1)	97
10. Validitas dan Reliability Gaya Kepemimpinan (X2)	98
11. Validitas dan Reliability Motivasi (X3)	99
12. Regression	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan PLN sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia PLN di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia PLN juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal PLN itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate resources*) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergiantara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan perbankan yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu

berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan diluar. Dengan begitu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan.

Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Berdasarkan sumber awal survey pada tanggal 15 November 2021 fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap Pegawai PLN khususnya PLN Langsa. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada PLN Langsa dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Hal ini didukung oleh hasil Laporan Badan Kepengawasan PLN Langsa yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai PLN Langsa dalam Upacara

KEGIATAN	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Datang Terlambat	Rata-Rata Persentase Keterlambatan	Jumlah Pegawai yang Datang Tepat Waktu	Rata-Rata Jumlah Pegawai yang Hadir dan Tepat Waktu
Kegiatan Apel Pagi	40	16 Orang	40%	2 orang	60%
Kegiatan Upacara Hari-hari besar Nasional	40	24 orang	60%	16 orang	40%

Sumber: Laporan Badan Kepegawasan PLN.

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa rata-rata presentase kedisiplinan Pegawai PLN Langsa masih cukup rendah. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Hal ini didukung oleh hasil Laporan Badan Kepengawasan PLN Langsa yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Persentase Kehadiran Pegawai PLN Langsa

KEGIATAN	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Datang Terlambat	Rata-Rata Persentase Keterlambatan	Jumlah Pegawai yang Datang Tepat Waktu	Rata-Rata Jumlah Pegawai yang Hadir dan Tepat Waktu
Kehadiran di tempat kerja	40	28 Orang	70%	12 orang	30%
Meninggalkan kantor (pulang kerja)	40	16 orang	40%	24 orang	60%

Sumber: Laporan Badan Kepengawasan PLN.

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa rata-rata presentase kehadiran Pegawai PLN Langsa masih cukup rendah. Kondisi ini menimbulkan

permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini didukung oleh hasil Laporan Badan Kepengawasan PLN Langsa yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Persentase Pelayanan Pegawai PLN Langsa

KEGIATAN	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang Datang Terlambat	Rata-Rata Persentase Keterlambatan	Jumlah Pegawai yang Datang Tepat Waktu	Rata-Rata Jumlah Pegawai yang Hadir dan Tepat Waktu
Pelayanan sesuai prosedur	40	24 Orang	60%	16 orang	40%
Kecepatan pelayanan	40	28 orang	70%	12 orang	30%

Sumber: Laporan Badan Kepegawasan PLN.

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa rata-rata persentase kinerja pegawai kantor PLN Langsa masih cukup rendah. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap pegawai sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian

“Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Aceh (Langsa)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN langsa?
2. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Langsa?
3. Seberapa Besar Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Langsa?
4. Seberapa besar Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PLN Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh, Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan disiplin ilmu sosial dan politik. Dan sebagai tambahan wacana bagi kalangan akademisi mengenai ilmu manajemen kewirausahaan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan dilingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Aceh.

2. Secara Praktis

Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini menjadi tambahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan data. Dan bagi peneliti dapat menambah wawasan keilmuan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2007: 34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Menurut (Veithzal dan Sagala, 2010: 548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Definisi lain mengenai kinerja menurut Wirawan (2009:5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau

indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja general dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja general adalah perilaku kerja yang diperlukan semua jenis pekerjaan, yaitu disiplin kerja. Sedangkan perilaku kerja khusus adalah perilaku yang hanya diperlukan dalam satu jenis pekerjaan tertentu, yaitu kemampuan bekerjasama.
3. Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu kejujuran.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama,

pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan dalam Sinaga (2010:27) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan

Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan,

keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedislipinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreatifitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja sama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut S.P.Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan, Menurut Rivai dan Sagala (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Definisi lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai

ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para pengikut.
3. Adanya sanksi bagi pelanggar.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Melayu Hasibuan (2012:194-198)

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pemimpin, Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa, Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
4. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam

pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah / mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
6. Sanksi Hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan, Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menerapkan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan dan setiap karyawan yang indisipliner akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang ditetapkan.

2.1.2.4 Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Kerja

Pengertian disiplin PLN PP 53 tahun 2010

Disiplin PLN adalah kesanggupan PLN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau dilanggar di jatuhi hukuman disiplin.

Telah disebutkan dan dijelaskan pada PP 53 tahun 2010 bagian kedua pasal 17 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi PLN antara lain :

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan.
 - b. Hukuman disiplin sedang.
 - c. Hukuman disiplin
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. Teguran lisan.
 - b. Teguran tulisan.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berskala selama 1 (satu) tahun.
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
- c. Pembebasan dari jabatan.
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya menurut Robbins dan Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan

mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

Menurut Prasetyo (2008:171), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya.

Selanjutnya menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010:278), ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader*.

1. Gaya kepemimpinan autokratis

Pemimpin yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. “Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya”.

2. Gaya kepemimpinan birokratik.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

3. Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

4. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis.

5. Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

2.1.3.4 Unsur-unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010: 271), unsur-unsur dari kepemimpinan adalah :

1. Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*).
2. Adanya orang lain yang dipimpin.
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
5. Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

2.1.3.5 Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 117), tanggung jawab dan wewenang seorang pemimpin adalah :

1. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas – tugas.
2. Menyingkronkan ideologi, ide, pikiran, dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
4. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
5. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin, dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.
6. Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
7. Mampu memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan anggota kelompok setiap harinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan pada dasarnya menunjukkan perlu adanya pengarahan kepada karyawan atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasikesulitan-kesulitan, dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi.

Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti „dorongan atau daya penggerak“. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009:837).

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk memengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seseorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu motivasi dari dalam diri seseorang (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan

sesuatu. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri seperti rasa minat, sikap positif ikut serta, dan kebutuhan tertentu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja (Suwanto dan Priansa, 2003:175-176).

Menurut Hasibuan (2012:150), ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.3 Faktor-faktor Motivasi

Ada berbagai macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang bekerja untuk

mendapatkan “imbalan” yang dirumuskan secara luas, maka imbalan tersebut dapat kita uraikan menjadi dua macam kelas yang bersifat sangat umum. Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal).

Menurut Edy Sutrisno (2007:124-129), faktor-faktor motivasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel. Faktor internal (karakteristik internal) yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan.

2.1.4.4 Teori-teori Motivasi

Pengelompokkan atau pengklasifikasian teori-teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow dalam Rivai dan Sagala (2009:840), bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu: (a) kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan dasar manusia agar tetap bertahan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah, (b) rasa aman, antara lain kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup, (c) kebutuhan sosial, antara lain kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam

kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, (d) penghargaan diri, antara lain kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, (e) aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi dirinya secara maksimal.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori tersebut kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan. Menurut teori ini ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu (1) faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (*hygiene factor*), yang terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri. Menurut Herzberg, mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi.

2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.5.1 Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut S.P.Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.2 Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Trianingsih (2007:35) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2011) dan Prasetyo (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.1.5.3 Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai dan Sagala, 2009:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan

nilai- nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007:56) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Model Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Mulyono(2012)	Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang	Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.	• Motivasi • Kinerja Pegawai	• Kompetensi • Objek lokasi • Kepemimpinan • Disiplin kerja
2.	Dipta Adi Prawatya & Susilo Toto Raharjo (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pabrik minyak kayu putih (PMKP) di Krai Purwodadi menunjukkan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh	• Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan	• Objek lokasi • Gaya kepemimpinan • Motivasi • Budaya Organisasi

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Judul	Model Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3.	Lukmanul Hakim (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Kota Palembang	Regresi Linier Berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja.	• Gaya Kepemimpinan • Motivasi • Kinerja	• Objek lokasi • Displin
4.	MessaMedia Gusti (2012)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Gurutentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja GuruSMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi	Regresi Linier Berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.	• Kedisiplinan • Motivasi Kerja • Kinerja guru	• Persepsi guru • Objek lokasi • Gaya kepemimpinan
5.	Adela J.McMurray,Md.Mazharul Islam,James C.Sarros and Andrew Pirola – Merlo (2012)	<i>The Impact of Leadership on Workgroup Climate and Performance in a Non-Profit Organization.</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok kerja.	Kepemimpinan	• Kinerja kelompok • Disiplin kerja • Objek lokasi • motivasi

Tabel 2.1 Lanjutan

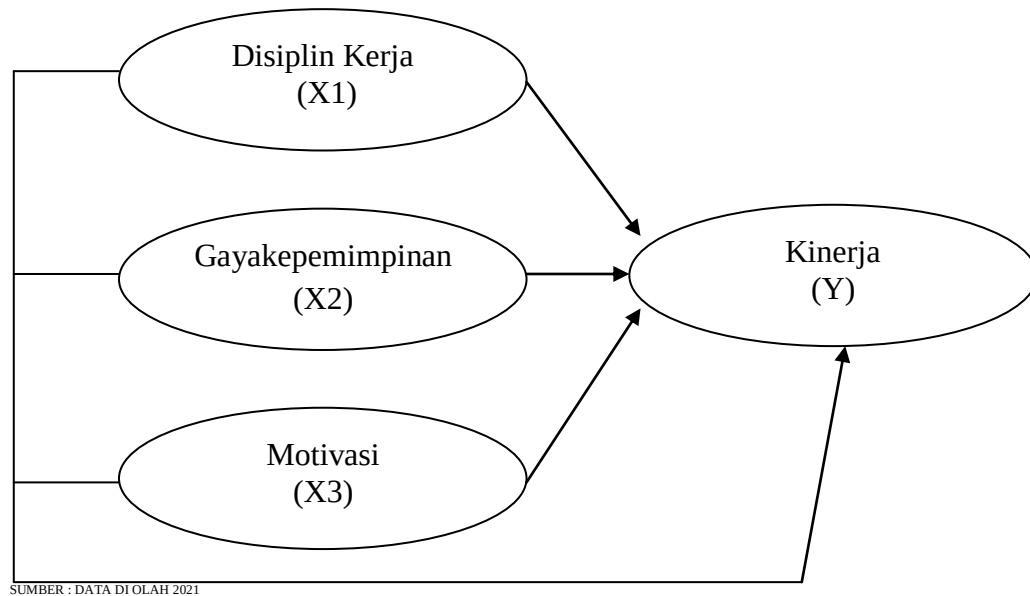
No.	Peneliti	Judul	Model Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
6.	Ms.Surbhi Sofat (2012)	<i>Effect of Motivation on Employee Performance and Organizational Productivity</i> ”. Journal of Applied Management & Computer Science	Regresi Linier Berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah motivasi dan kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi.	• Motivasi • Kinerja Karyawan	• Produktivitas Organisasi • Objek lokasi • Disiplin • kepemimpinan

Sumber : Data diolah (2022)

Setelah menganalisa penelitian-penelitian sebelumnya penulis dalam melakukan penelitian ini menitik beratkan kepada bagaimana Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kepada kinerja pegawai di PLN Langsa, sehingga diharapkan masing-masing variabel dalam penelitian ini saling berhubungan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan teori-teori pendukung dan studi kepustakaan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang yang menjadi objek dalam penelitian, dimana kuesioner tersebut berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mencakup variabel yang di teliti, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. H_2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. H_3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. H_4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran, dan penganalisaan data. Desain penelitian menyatakan baik struktur masalah penelitian maupun rencana penelitian yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Umar, 2011 : 35). Dalam penelitian ini, desain penelitian berisi tentang tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif yang didapatkan dari pengamatan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah perolehan nilai angket (*Quesioner*). Data kuantitatif ini dianalisis dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dibagi menjadi dua tipe berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu studi *cross sectional* adalah tipe studi satu tahap yang datanya

berupa subjek pada waktu tertentu. Sedangkan studi *time series* adalah tipe studi yang menekankan pada data penelitian berupa rentetan waktu (Ahmadi, 2014: 67).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan horizon waktu *cross sectional* karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa) dalam waktu 3 bulan mulai dari bulan november 2021 sampai januari 2022.

3.1.4 Unit Analisis

Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya (Yin, 2014:30).

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Langsa).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan unit analisis atau hasil pengukuran yang dibatasi oleh suatu kriteria tertentu (Rochaety, Ety. Tresnanti, Ratih. Madjid Latief, Abdul, 2009:63).

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor PLN Langsa yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2003:91). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan kuesioner dari populasinya adalah seluruh pegawai kantor PLN Langsa yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan populasi, karena jumlah pegawai yang ada di kantor tersebut relatif kecil jumlahnya yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja yang dilihat dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket (*Questionnaire*).

Angket (*Questionnaire*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghazali (2011:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu atau Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian angket adalah seluruh pegawai yang ada di kantor tersebut relatif kecil jumlahnya yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang berhubungan dengan penelitian dan bersifat melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal ilmiah, internet serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

3.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2011:52-53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas digunakan koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011:105-106).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011:139-141).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2011:160).

Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan

terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2011:161).

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali, 2011:164).

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana :

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Gaya kepemimpinan

X_3 = Motivasi

e = Nilai residual

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. (Ghozali, 2011:97).

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan kata lain

menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2011:98).

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2011:98-99).

3.4.4 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
Kinerja (Y) Rivai (2009:324) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi,	1. Pengetahuan tentang pekerjaan, metode dan teknik yang digunakan. 2. Mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan tugas. 3. Memiliki pengalaman dan mendapat pelatihan. 4. Mampu memahami kompleksitas perusahaan. 5. Mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. 6. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja. 7. Mampu memotivasi. 8. Mampu melakukan negosiasi.	1-8	likert

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.			
Displin Kerja (X1) Hasibuan (2012:195-198) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Pegawai merasa tertantang dengan tugas yang diberikan. 2. Pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. 3. Pimpinan adalah sosokpanutan yang baik. 4. Pimpinan memberikan pengawasan yang baik. 5. Pegawai merasa puas dengan balas jasa yangditerima. 6. Pegawai merasa senang menjalankan tugasnya. 7. Pegawai mendapat perlakuan yang adil daripimpinan. 8. Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan kesalahan. 9. Pemimpin memberikan pengarahan yang baik. 10. Pimpinan memberi pengawasan yang baik. 11. Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifatmendidik. 12. Sanksi yang diberikankepada pegawai untuk motivasi. 13. Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagiindisipliner. 14. Pegawai yang melanggarakan dikenakan sanksi. 15. Adanya hubungan yangbaik atasan dengan bawahan. 16. Adanya hubungan yangbaik antar pegawai.	1-16	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X2) Umam (2010:278) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.	1. Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan. 2. Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. 3. Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. 4. Pimpinan berkomunikasi dengan baik. 5. Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai. 6. Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. 7. Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan. 8. Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan. 9. Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai. 10. Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.	1-10	Likert
Motivasi (X3) Edy Sutrisno (2007:124-129) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik	1. Kondisi lingkungan kerja. 2. Kompensasi yang memadai. 3. Supervisi yang baik. 4. Adanya jaminan pekerja. 5. Status dan tanggung jawab. 6. Peraturan yang fleksibel. 7. Keinginan untuk dapat hidup. 8. Keinginan untuk dapat memiliki. 9. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 10. Keinginan untuk berkuasa. 11. Kelelahan. 12. Kebosanan.	1-12	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala
sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.			

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. PLN cabang Langsa terletak dibagian t i m u r A c e h Kabupaten/Kota Langsa dengan luas Wilayah 26.914 Ha, berbatasan dengan :

- a. SebelahUtara berbatasan dengan Aceh Utara.
- b. SebelahTimur berbatasan dengan Aceh Tamiang

Sebagian besar kota Langsa merupakan dataran rendah, dimana wilayah nya memiliki topografi yang relatif datar dengan ketinggian wilayah 65m diatas permukaan laut, sedangkan curah hujan dalam setahun 164 mm.

Jumlah penduduk suatu daerah merupakan aset dan potensi pembangunan yang besar, manakala penduduk tersebut berkualitas akan menjadi aset yang sangat penting untuk proses pembangunan di wilayah tersebut, sebaliknya dengan jumlah dan pertumbuhan yang pesat tetapi dengan kualitas penduduk yang rendah akan menjadi beban besar bagi proses pembangunan yang akan dilaksanakan.

Jumlah penduduk Kota Langsa pada Tahun 2017 berjumlah 64.483 jiwa mengalami peningkatan Tahun 2020 berjumlah 65.453 Jiwa, kecenderungan penduduk yang terus bertambah dari Tahun ke Tahun di kota langsa selain disebabkan faktor pertumbuhan penduduk secara alamiah, juga tidak terlepas dari kecenderungan penduduk wilayah diluar kota langsa, yang disebabkan oleh daya tarik kota langsa yang merupakan Daerah untuk bertempat tinggal karena dengan adanya sentra industri , perumahan , perdagangan maupun jasa.

Kantor PT PLN cabang langsa yang beralamat di JL. Jenderal Ahmad Yani No.6, Gampong Jawa, Langsa Kota, mempunyai

a) Visi

Adapun visi dari PT PLN Wilayah aceh cabang langsa yang termasuk dalam Rencana PLN Tahun 2022 masih menggunakan Visi dan Misi yang tertuang dalam rencana Strategis PLN Tahun 2019-2023, adapun Visi dan Misi PT PLN Wilayah aceh cabang langsa Tahun 2013-2018 adalah: “Mewujudkan Penyediaan Jasa Inspeksi Yang Berkualitas, Mandiri”.

Yaitu bertujuan: Menjadikan Masyarakat PT PLN Wilayah aceh cabang langsa yang selalu berfikir dalam mengantisipasi tuntutan dimasa depan yang mempunyai sifat positif, berperilaku terpuji, berwawasan dan memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta mempunyai kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan tidak tergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan permasalahan, penuh tanggung jawab, percaya diri dan penuh inisiatif serta dapat memper kecil ketergantungan orang lain dengan mempunyai sifat dan perilaku dalam bentuk ketaatan dan pemahaman terhadap nilai-nilai agama yang diyakininya dengan berpedoman kepada agama yang dianutnya.

Visi tersebut menjadi arah Pembangunan 5 (lima) tahun kedepan menuju kondisi ideal yang diinginkan.

b) Misi

Misi adalah rumusan mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi tersebut, adapun misi dari PT PLN Wilayah aceh cabang langsa

adalah:

- 1) Mewujudkan masyarakat yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.
- 2) Mewujudkan masyarakat PT PLN Wilayah aceh cabang langsa yang cinta damai dan sadar hukum.
- 3) Mewujudkan sarana perekonomian, transportasi, kesehatan, pendidikan, keagamaan dan olahraga.
- 4) Mewujudkan masyarakat PT PLN Wilayah aceh cabang langsa yang sadar arti pentingnya kelestarian lingkungan, kebersihan, keindahan, dan keteriban umum.
- 5) Mewujudkan kesempatan lapangan kerja bagi masyarakat Kecamatan Cisauk.
- 6) Mewujudkan aparatur PT PLN Wilayah aceh cabang langsa yang disiplin, produktif dan profesional yang mampu menghadapi tantangan dan tuntutan masyarakat berkembang.
- 7) Mewujudkan peningkatan partisipasi masyarakat untuk memelihara dan mendukung program pembangunan PT PLN Wilayah aceh cabang langsa.
- 8) Mewujudkan peningkatan partisipasi masyarakat dalam menyukseskan agenda-agenda politik.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	24	60,0
	▪ Wanita	16	40,0
	Jumlah	40	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	6	15,0
	▪ 30-39 tahun	15	37,5
	▪ 40-49 tahun	13	32,5
	▪ > 50 tahun	6	15,0
	Jumlah	40	100
2.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	33	82,5
	▪ Belum Kawin	7	17,5
	Jumlah	40	100
3.	Pendidikan		
	▪ Diploma	15	37,5
	▪ Sarjana	20	50,0
	▪ Pascasarjana	5	12,5
	Jumlah	40	100
4	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	15	37,5
	▪ Rp 5.600.000-Rp. 5.500.000	20	50,0
	▪ > Rp. 5.500.000	5	12,5
	Jumlah	40	100
	Usia		
	▪ < 2 tahun	1	2,5
	▪ 2-5tahun	5	12,5
	▪ 6-10 tahun	11	27,5
	▪ 11-15 tahun	10	25,0
	▪ >15 tahun	13	32,5
	Jumlah	40	100,0

Sumber: Data Primet, 2022

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 24 responden atau 60%, dan berjenis kelamin Perempuan 16 responden atau 40%.

yaitu sebanyak 16 responden atau 40%. Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 6 pegawai atau 15%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 pegawai atau 37,5%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai atau 32,5% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 6 pegawai atau 15%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 33 responden atau 82,5% belum menikah dan sebanyak 7 responden atau 17,5% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan disiplin kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 12 responden atau 30% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 responden atau 62,5% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 3 responden atau 7,5% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 37,5% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 20 responden atau 50% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 5 responden atau 12,5%.

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 responden atau 2,5% dengan masa kerja dibawah 2 tahun, sebanyak 5 responden 12,5% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun, sebanyak 11 responden atau 27,5% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 10 responden atau 25% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun dan sebanyak 13 responden atau 32,5% dengan masa kerja di atas 15 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,312, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=40)	Ket
1	A1	Y	0,557	0,312	Valid
2	A2		0,468	0,312	Valid
3	A3		0,453	0,312	Valid
4	A4		0,497	0,312	Valid
5	A5		0,397	0,312	Valid
6	A6		0,423	0,312	Valid
7	A7		0,553	0,312	Valid
8	A8		0,447	0,312	Valid
9	B1		0,867	0,312	Valid

10	B2	X1	0,893	0,312	Valid
11	B3	X1	0,380	0,312	Valid
12	B4		0,679	0,312	Valid
13	B5		0,489	0,312	Valid
14	B6		0,487	0,312	Valid
15	B7		0,471	0,312	Valid
16	B8		0,522	0,312	Valid
17	B9		0,429	0,312	Valid
18	B10		0,667	0,312	Valid
19	B11		0,666	0,312	Valid
20	B12		0,454	0,312	Valid
21	B13		0,688	0,312	Valid
22	B14		0,579	0,312	Valid
23	B15		0,606	0,312	Valid
24	B16		0,588	0,312	Valid
25	C1	X2	0,613	0,312	Valid
26	C2		0,684	0,312	Valid
27	C3		0,610	0,312	Valid
28	C4		0,732	0,312	Valid
29	C5		0,815	0,312	Valid
30	C6		0,788	0,312	Valid
31	C7		0,450	0,312	Valid
32	C8		0,653	0,312	Valid
33	C9		0,612	0,312	Valid
34	C10		0,544	0,312	Valid
35	D1	X3	0,534	0,312	Valid
36	D2		0,599	0,312	Valid
37	D3		0,417	0,312	Valid
38	D4		0,590	0,312	Valid
39	D5		0,505	0,312	Valid
40	D6		0,556	0,312	Valid
41	D7		0,629	0,312	Valid
42	D8		0,614	0,312	Valid
43	D9		0,419	0,312	Valid
44	D10		0,461	0,312	Valid
45	D11		0,743	0,312	Valid

46	D12		0,743	0,312	Valid
----	-----	--	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,312 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. 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. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Miniman Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai(Y)	0,60	0,805	Handal
2.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,60	0,914	Handal
3.	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,60	0,856	Handal
4.	Motivasi (X ₃)	0,60	0,880	Handal

Sumber : data diolah 2022

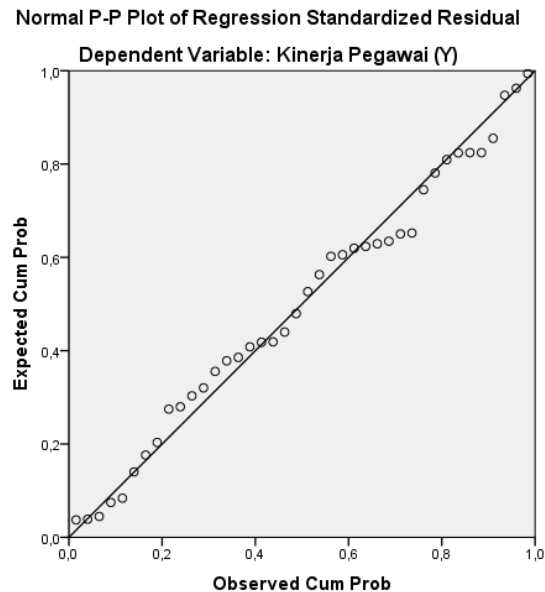
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbachalpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterimadan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik.berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen,diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

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 diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,911	1,098	Non Multikolinieritas
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,914	1,094	Non Multikolinieritas
Motivasi (X_3)	0,961	1,041	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

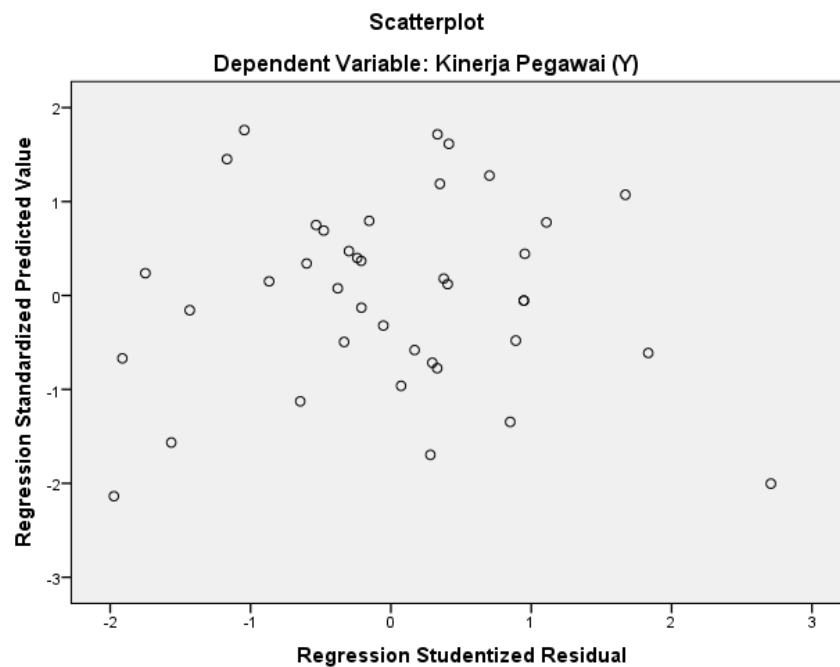
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

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.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Disiplin kerja(X_1), variabel Gaya kepemimpinan(X_2) dan variabel

Motivasi(X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada

Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan dan menggunakan metode dan teknik yang tepat.	0	0	0	0	4	10,0	23	57,5	13	32,5	4,23
2	Responden mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	1	2,5	4	10,0	25	62,5	10	25,0	4,10
3	Responden merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang responden miliki.	0	0	0	0	2	5,0	30	75,0	8	20,0	4,15
4	Responden mampu memahami permasalahan yang kompleks di dalam kecamatan.	0	0	0	0	4	10,0	19	47,5	17	42,5	4,33
5	Responden mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan secara menyeluruh..	0	0	0	0	3	7,5	21	52,5	16	40,0	4,33
6	Responden mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja.	0	0	3	7,5	6	15,0	24	60,0	7	17,5	3,88

7	Responden mampu memotivasi diri responden untuk lebih giat bekerja dan berprestasi.	0	0	2	5,0	10	25,0	20	50,0	8	20,0	3,85
8	Responden mampu melakukan negosiasi pekerjaan dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik.	0	0	2	5,0	8	20,0	21	52,5	9	22,5	3,93
Rerata												3,69

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan indikator diatas bahwa Responden mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang di tetapkan dengan pengetahuan dan menggunakan metode dan teknik yang tepat.

Responden mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Responden merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang responden miliki.

Responden mampu memahami permasalahan yang kompleks didalam kecamatan.

Responden mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan secara menyeluruh..

Responden mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Responden mampu memotivasi diri responden untuk lebih giat bekerja dan berprestasi.

Responden mampu melakukan negoisasi pekerjaan dengan

masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik dengan nilai rata-rata 3,25. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,69 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Disiplin kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai merasa tertantang dengan tugas yang diberikan	00	0	0	0	0	0	22	55,0	18	45,0	4,45
2	Pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	0	0	4	10,0	24	60,0	12	30,0	4,20
3	Pimpinan adalah sosok panutan yang baik	00	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5	4,43
4	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik	0	0	0	0	0	0	16	40,0	24	60,0	4,60
5	Pegawai merasa puas dengan balasan yang diterima	0	0	0	0	4	10,0	25	62,5	11	27,5	4,18
6	Pegawai merasa senang menjalankan tugasnya.	0	0	0	0	1	2,5	29	72,5	10	25,0	4,23
7	Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan.	0	0	2	5,0	2	5,0	19	47,5	17	42,5	4,23
8	Hukum yang diberikan kepada pimpinan sesuai dengan kesalahan.	0	0	1	2,5	1	2,5	13	32,5	25	62,5	4,55
9	Pemimpin memberikan pengarahan yang baik.	0	0	2	5,0	1	2,5	32	80,0	5	12,5	4,00

10	Pimpinanmemberipengaw asanyangbaik.	0	0	2	5,0	10	25,0	20	50,0	8	20,0	3,85
11	Sanksiyangdiberikan kepadapegawaibersifat mendidik .	0	0	2	5,0	8	20,0	21	52,5	9	22,5	3,93
12	Sanksiyangdiberikankepad apegawaiuntuk memotivasi..	0	0	1	2,5	3	7,5	25	62,5	11	27,5	4,15
13	Pimpinanmemberikantinda kanyangtegasbagi indisipliner.	0	0	0	0	3	7,5	22	55,0	15	37,5	4,30
14	Pegawaiyangmelanggarak andikenakansanksi.	0	0	1	2,5	9	22,5	22	55,0	8	20,0	3,93
15	Adanyahubunganyangbaik atasandenganbawahan	0	0	0	0	5	12,5	22	55,0	13	32,5	4,20
16	Adanyahubunganyangbaik antarpegawai	0	0	3	7,5	11	27,5	21	52,5	5	12,5	3,70
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat dijelaskanPegawai merasa tertantang dengan tugas yang diberikan

Pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pimpinan adalah sosok panutan yang baik.

Pimpinan memberikan pengawasan yang baik.

Pegawai merasa puas dengan balas jasa yang diterima.

Pegawai merasa senang menjalankan tugasnya.

Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan .

Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan kesalahan .

Pemimpin memberikan pengarahan yang baik .

Pimpinan memberi pengawasan yang baik.

Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik .

Sanksi yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi..

Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner.

Pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi.

Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan

Adanya hubungan yang baik antar pegawai dengan nilai rata-rata 3,38. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,67. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja.

4.4.3 Variabel Gaya kepemimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan dengan kekuasaan memberikan tugas kepada pegawai.	00	0	0	0	0	0	14	35,0	26	65,0	4,65
2	Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.	0	0	0	0	2	5,0	16	40,0	22	55,0	4,50
3	Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.	00	0	0	0	0	0	12	30,0	28	70,0	4,70
4	Pimpinan berkomunikasi dengan baik .	00	0	0	0	4	10,0	8	20,0	28	70,0	4,60

5	Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai	1	2,5	4	10,0	2	5,0	11	27,5	22	55,0	4,23
6	Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik	1	2,5	1	2,5	6	15,0	8	20,0	24	60,0	4,33
7	Pimpinan mengikuti sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.	0	0	0	0	1	2,5	8	20,0	31	77,5	4,75
8	Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.	0	0	1	2,5	1	2,5	6	15,0	32	80,0	4,73
9	Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai.	0	0	0	0	2	5,0	17	42,5	21	52,5	4,48
10	Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	0	0	1	2,5	2	5,0	16	40,0	21	52,5	4,43
Rerata												3,66

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada pegawai.

Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.

Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Pimpinan berkomunikasi dengan baik .

Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai

Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik

Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.

Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.

Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai.

Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan nilai rata-rata 3,65. Nilai rerata pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,66. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan.

4.4.4 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang.	00	0	0	0	1	2,5	17	42,5	22	55,0	4,53
2	Kompensasi yang responden terima cukup memadai kebutuhan responden.	0	0	1	2,5	1	2,5	26	65,0	12	30,0	4,23
3	Supervisir bertindak tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab dan hukuman kepada pegawai.	00	0	0	0	2	5,0	16	40,0	22	55,0	4,50

4	Respondenmerasatermo tivasidengandiberikann ya jaminankerja	0	0	0	0	1	2,5	19	47,5	20	50,0	4,48
5	Statusdantanggungjawa bkerjayangrespondene mbancukupjelas.	0	0	0	0	2	5,0	19	47,5	19	47,5	4,43
6	Peraturanyangditetapka nperusahaanbersifatflek sibel.	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5	4,33
7	Respondenmerasatermo tivasidalambekerjauntu k memenuhikebutuhanhid up.	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5	4,38
8	Respondenbekerjadeng anjujurdanbenaragarme milikiprestasiyangbaikd lmkantor	0	0	0	0	3	7,5	20	50,0	17	42,5	4,35
9	Respondenbekerjauntu kmendapatkanpengakua nakanstatusdanhak respondensebagai pegawai	0	0	0	0	0	0	26	65,0	14	35,0	4,35
10	Respondenbekerjauntu kmendapatkanjabatanya ngsesuaidenganyangres pondeninginkan	0	0	0	0	1	2,5	17	42,5	22	55,0	4,53
11	Respondenmerasalelah untukmulaibekerjadeng ankondisijalan yangmacetmenujukekan tor.	0	0	0	0	3	7,5	23	57,5	14	35,0	4,28
12	Respondenmerasabosan denganpekerjaanyangit u- itusajatanpaadatantanga ndidalamnya.	0	0	2	5,0	5	12,5	24	60,0	9	22,5	4,00
Rerata												3,35

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang.

Kompensasi yang responden terima cukup memadai kebutuhan responden.

Supervisi bertindak tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab dan hukuman kepada pegawai.

Responden merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja

Status dan tanggung jawab kerja yang responden emban cukup jelas.

Peraturan yang ditetapkan perusahaan bersifat fleksibel.

Responden merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Responden bekerja dengan jujur dan benar agar memiliki prestasi yang baik dlm kantor

Responden bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status dan hak responden sebagai pegawai

Responden bekerja untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan yang responden inginkan

Responden merasa lelah untuk mulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet menuju ke kantor.

Responden merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa ada tantangan didalamnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Nilai rerata pada variabel motivasi sebesar 3,35. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel motivasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa). Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	0,499	0,277	1,802	2,028	0,080
Disiplin kerja (X_1)	0,223	0,065	3,430	2,028	0,002
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,334	0,079	4,229	2,028	0,000
Motivasi (X_3)	0,391	0,063	6,237	2,028	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,499 + 0,223X_1 + 0,334X_2 + 0,391X_3 + 0,937$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,499 artinya bila mana disiplin kerja (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2) dan Motivasi (X_3),

dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) , adalah sebesar 0,499 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi disiplin kerja(X_1) sebesar 0,223. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) sebesar 22,3% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan(X_2) dan motivasi(X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan(X_2) sebesar 0,334. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) sebesar 33,4% dengan asumsi variabel Disiplin kerja(X_1), dan Motivasi(X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi motivasi(X_3) sebesar 0,391. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) . sebesar 39,1% dengan asumsi variabel Disiplin kerja(X_1) dan Gaya kepemimpinan(X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero)

Wilayah Aceh (Cabang Langsa) ,karena diperoleh koefisien regresi sebesar 48,4%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,642 ^a	0,413	0,364	0,31325

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan (X2), Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,642 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 64,2%. Artinya faktor disiplin kerja(X₁), gaya kepemimpinan(X₂), dan motivasi(X₃) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,364 artinya bahwa sebesar 36,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa)) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan disiplin kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 63,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) . 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.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	17,726	3	5,909	89,198	2,866	,000 ^b
Residual	2,385	36	,066			
Total	20,111	39				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_3), Gaya kepemimpinan (X_2), Disiplin kerja (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 89,198 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*)

95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,866. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (89,198) lebih besar dari F_{table} (2,866). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel disiplin kerja(X_1), gaya kepemimpinan(X_2) dan motivasi(X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) .

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) ., digunakan uji Statistik t(uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja(X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,430) lebih besar dari t_{tabel} (2,028), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) , artinya disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) .

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (4,229) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,028) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) .

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 6,237 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,028. oleh karena t_{hitung} (6,237) lebih besar dari t_{tabel} (2,028) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) .

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Gusti (2012) dan Hakim (2011) serta Raharjo (2012) karena variabel independen (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi) yang diteliti sama-sama berpengaruh

terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya disiplin kerja yang baik serta adanya motivasi pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Selain itu, dampak dari gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan kerja sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi suatu masalah bagi pegawai dan masa kerja akan mempengaruhi motivasi secara positif. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai maka semakin baik kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

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. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa).
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa).
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa).
4. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) .

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh (Cabang Langsa) di sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dan menjadi suatu dampak baik kepada pegawai dengan melakukan komunikasi dua arah insentif dengan cara mendekati person/ orang pegawai.

2. Menyampaikan informasi yang jelas kepada semua pegawai dengan cara pengumuman resmi dan lakukan pendekatan dalam memastikan informasi tepat waktu
3. Pemberian pengetahuan rohani atau pencerahan jiwa seperti membicarakan jangan malas kerja. Apabila kalian malas dalam bekerja dan memakan gaji tidak sesuai dengan kerjaan, maka haram hukumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adryanto, Michael. "Mengenal Metode Penilaian 360 derajat", Artikel diakses dari <http://michaeladryanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenalimetodepeneliti-a-n-360-derajat/>
- Ahmadi, Ruslam (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Cetakan Ke-1)*. Yogyakarta : AR-Ruzz Media.
- Bangun, Wilson. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Erlangga, Bandung, 2012.
- Gusti, Media, Messa. "*Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*", 2012.
- Hakim, Lukmanul. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*". Volume III. No. 3, 2011.
- Hamid, Abdul. "*Buku Panduan Penulisan Skripsi*". UIN Jakarta, 2010.
- Hasibuan, SP Melayu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bumi Aksara, edisi ketiga. Jakarta, 2012.
- Kartono, Kartini. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Knicki. "*Perilaku Organisasi*". Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Rosdakarya, Bandung, 2010
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Mulyono. "*Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*". Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.1, No.1, 2012.
- Murray, Adela, Islam, Mazharul, Sarros, James and Andrew. "*The Impact of Leadership on Workgroup Climate and Performance in a Non-Profit Organization*", Development Journal, Vol.33, No.6, 2012.
- Prasetyo, Iis. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja*". Jurnal Neo Bisnis, Vol.2, No.2, 2008.

- Prawatya, Adi, Dipta dan Raharjo, Toto, Susilo. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*”. Diponegoro Journal of Management. Volume 1, No. 1, 2012.
- Robbins, Stephen P. “*Perilaku Organisasi*”, Jilid 1, Prehallindo, Jakarta, 2001.
- Rochaety, Ety. Tresnati, Ratih. Madjid Latief, Abdul. “*Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*”. Edisi Revisi, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*”. Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Sofat, Surbhi. “*Effect of Motivation on Employee Performance and Organizational Productivity*”. Journal of Applied Management & Computer Science, Vol.1, 2012.
- Sopiah, Andi. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta, 2008.
- Sriwidadi, Teguh dan Oey Charlie. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya*”, Jurnal Bisnis Review, Vol 2, No.1, Mei 2011.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sutrisno, Edi. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2007.
- Thoha, Miftah. “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”. Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010.
- Umam, Khaerul. “*Perilaku Organisasi*”. Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Umar, Husein (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”. Cetakan ke 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Veithzal, Rivai. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Winardi, J. “*Manajemen Perilaku Organisasi*”. Prenda Media Group, Jakarta.
- Wirawan. “*Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*”. Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Yin, Robert K (2014). *Studi Kasus Desain dan Metode (Cetakan Ke-13)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Lampiran1:KuesionerPenelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero)

A. WILAYAH ACEH (Cabang LANGSA) PetunjukPengisian

1. Pernyataanyangada,mohondibacadandipahamidengansebaik-baiknyasertadibandingkandenganpraktekkerjaataukeadaankerjaBapak/Ibu/saudarayangsebenarnya.
 - a.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban, Bapak/ Ibu/ Saudara cukupmemilih salah satu dari lima (5)jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagaiberikut:
STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
RR = Ragu-ragu
S = Setuju
SS = Sangat Setuju
3. Caramenjawabnyaadalahdenganmemberitandaceklis(✓)padasalahsatualternatifjawabanyangtelahdisediakanyangsesuaidengan kondisiBapak/Ibu/Saudaraalami.
4. Terdapatempat(4)dimensivariabelyangditeliti,yaitu:
 - a. GayaKepemimpinan
 - b. Motivasi
 - c. DisiplinKerja
 - d. KinerjaPegawai
5. Kuesionerinidapatdigunakansecaraoptimalapabilaseluruhpernyataantelahterjawab,olehkarenaituBapak/Ibu/Saudarasaatmengembalikankuesionerini,apakahsemuapertanyaansudah terjawab**jangan sampaiada yangterlewati.**

B. Data Responden

1. Jenis Kelamin :
 - (1). Pria
 - (2). Wanita
2. Usia :
 - (1). < 20 tahun
 - (2). 20 – 29 tahun
 - (3). 30 – 39 tahun
 - (4). 40 – 49 tahun
 - (5). > 50 tahun
3. Status Perkawinan :
 - (1). Kawin
 - (2). Belum Kawin
 - (3). Pernah Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
 - (1). SMU
 - (2). Diploma
 - (3). Sarjana (S1)
 - (4). Pasca Sarjana (S2)
5. Pendapatan Rata-rata Perbulan
 - (1). < Rp 1.000.000
 - (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
 - (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
 - (5). > Rp 5.500.000
6. Masa Kerja
 - (1). < 2 Tahun
 - (2). 2-5 Tahun
 - (3). 6-10 Tahun
 - (4). 11-15 Tahun
 - (5). > 15 Tahun

Variabel Kinerja						
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan dan menggunakan metode dan teknik yang tepat.					
2	Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki.					
4	Saya mampu memahami permasalahan yang kompleks di dalam kecamatan.					
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan secara menyeluruh..					
6	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.					
7	Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi.					
8	Saya mampu melakukan negosiasi pekerjaan dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik.					

Variabel Disiplin Kerja						
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pegawai merasa tertantang dengan tugas yang diberikan					
2	Pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
3.	Pimpinan adalah sosok panutan yang baik					
4	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik					
5.	Pegawai merasa puas dengan balas jasa yang diterima					
6	Pegawai merasa senang menjalankan tugasnya.					

7.	Pegawai mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan.					
8	Hukum yang diberikan pemimpin sesuai dengan kesalahan.					
9	Pemimpin memberikan pengarah yang baik.					
10	Pimpinan memberi pengawasan yang baik.					
11	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik.					
12	Sanksi yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi..					
13	Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi disiplinier.					
14	Pegawai yang melanggar dikenakan sanksi.					
15	Adanya hubungan yang baik atas dan bawahan					
16	Adanya hubungan yang baik antar pegawai					

Variabel Gaya Kepemimpinan						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada pegawai.					
2.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.					
3.	Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.					
4.	Pimpinan berkomunikasi dengan baik.					
5.	Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai					
6.	Pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik					
7.	Pimpinan mengikutsertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan.					
8.	Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan.					
9.	Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai.					

10.	Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab					
Variabel Motivasi						
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang.					
2.	Kompensasi yang saya terima cukup memadai kebutuhan saya.					
3.	Supervisibertindak tegas dan adil dalam memberikan tanggung jawab dan hukuman kepada pegawai.					
4.	Saya merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja					
5.	Status dan tanggung jawab kerja yang saya emban cukup jelas.					
6	Peraturan yang ditetapkan perusahaan bersifat fleksibel.					
7	Saya merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
8	Saya bekerja dengan jujur dan benar agar memiliki prestasi yang baik di kantor					
9	Saya bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status dan hak saya sebagai pegawai					
10	Saya bekerja untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan					
11	Saya merasa lelah untuk mulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet menuju ke kantor.					
12	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang rutin saja dan paadat tantangan di dalamnya.					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

NO	Identitas						Kinerja								Y	Disiplin Kerja																X1	
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16		
1	2	3	1	2	3	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4,3	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	2	3,9	
2	2	4	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,6	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,5	
3	1	5	1	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3,9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3,8	
4	2	3	1	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4,6	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,6	
5	1	4	1	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4,5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4	
6	2	3	1	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4,3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4,3	
7	1	5	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3,9	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,2	
8	1	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4,4	
9	1	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3,4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4,1	
10	1	3	1	2	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4,3	
11	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,3	
12	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3,8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3,9	
13	1	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3,3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3,8	
14	2	5	1	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3,6	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4,1	
15	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	1	4	1	2	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3,7	
17	1	3	1	2	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4,1	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4,3	
18	2	2	2	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4,1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4,3
19	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,2	
20	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1	
21	1	3	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4,5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3,9	
22	1	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4,3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,8	
23	1	3	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4,6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4,6	
24	2	4	1	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4,1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,8	
25	1	3	1	2	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4,6	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,7	
26	2	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3,6	4	5	5	5	3	4	2	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4,1	
27	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3	
28	1	5	1	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4,4	
29	2	3	1	2	4	3	4	5	4	5	5	4	2	2	3,9	4	5	4	4	3	4	5	5	4	2	2	4	5	2	3	3	3,7	
30	1	4	1	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4,5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4,2	
31	2	3	1	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4,4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1	
32	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,3	
33	2	4	1	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4,3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4,1	
34	1	2	2	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3,9	
35	1	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4,4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4,1	
36	1	4	1	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4,4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,7	
37	2	3	1	3	3	3	5	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4,1	
38	2	2	2	2	4	1	5	5	4	5	5	4	3	3	4,3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4,1	
39	2	5	1	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4,1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3	
40	1	4	1	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3,6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	

Gaya Kepemimpinan										X2	Motivasi												X3
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,8
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,8
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,8
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4,8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4,8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4,1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4,2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,8	3	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3,8
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4,2
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,9
5	4	4	3	1	1	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4,7
5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4,8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4,7
4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,8
4	3	4	4	2	4	5	5	4	3	3,8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4,5
5	4	5	5	3	3	3	5	4	4	4,8	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4,6
5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4,5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4,5
4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,2
4	4	4	3	2	3	5	5	4	4	3,8	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4,5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4,6
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,2
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4,5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4,3
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4,5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,3
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3,8	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4,3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4,2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4,4
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4,8	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,3	4,3
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4,4
5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4,5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4,3
5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4,3
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4,8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,3
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4,1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4,3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3

Lampiran 3 FrequenciesIdentitasResponden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	24	60,0	60,0	60,0
	Wanita	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	6	15,0	15,0	15,0
	30-39 tahun	15	37,5	37,5	52,5
	40-49 tahun	13	32,5	32,5	85,0
	> 50 tahun	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	33	82,5	82,5	82,5
	Belumkawin	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	12	30,0	30,0	30,0
	Sarjana	25	62,5	62,5	92,5
	PascaSarjana	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	15	37,5	37,5	37,5
	Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	20	50,0	50,0	87,5
	>Rp 5.500.000	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	1	2,5	2,5	2,5
	2-5 Tahun	5	12,5	12,5	15,0
	6-10 Tahun	11	27,5	27,5	42,5
	11-15 Tahun	10	25,0	25,0	67,5
	> 15 Tahun	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	23	57,5	57,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	4	10,0	10,0	12,5
	S	25	62,5	62,5	75,0
	SS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	30	75,0	75,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	19	47,5	47,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	21	52,5	52,5	60,0
	SS	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,5	7,5	7,5
	KS	6	15,0	15,0	22,5
	S	24	60,0	60,0	82,5
	SS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	10	25,0	25,0	30,0
	S	20	50,0	50,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

A8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	8	20,0	20,0	25,0
	S	21	52,5	52,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran5FrequenciesDisiplin Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	55,0	55,0	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	24	60,0	60,0	70,0
	SS	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	57,5	57,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	40,0	40,0	40,0
	SS	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	25	62,5	62,5	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	29	72,5	72,5	75,0
	SS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	2	5,0	5,0	10,0
	S	19	47,5	47,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	1	2,5	2,5	5,0
	S	13	32,5	32,5	37,5
	SS	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	1	2,5	2,5	7,5
	S	32	80,0	80,0	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	10	25,0	25,0	30,0
	S	20	50,0	50,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	8	20,0	20,0	25,0
	S	21	52,5	52,5	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	3	7,5	7,5	10,0
	S	25	62,5	62,5	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	22	55,0	55,0	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	9	22,5	22,5	25,0
	S	22	55,0	55,0	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12,5	12,5	12,5
	S	22	55,0	55,0	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,5	7,5	7,5
	KS	11	27,5	27,5	35,0
	S	21	52,5	52,5	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Gaya Kepemimpinan (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	35,0	35,0	35,0
	SS	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	16	40,0	40,0	45,0
	SS	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	30,0	30,0	30,0
	SS	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10,0	10,0	10,0
	S	8	20,0	20,0	30,0
	SS	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,5	2,5	2,5
	TS	4	10,0	10,0	12,5
	KS	2	5,0	5,0	17,5
	S	11	27,5	27,5	45,0
	SS	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,5	2,5	2,5
	TS	1	2,5	2,5	5,0
	KS	6	15,0	15,0	20,0
	S	8	20,0	20,0	40,0
	SS	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	8	20,0	20,0	22,5
	SS	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	1	2,5	2,5	5,0
	S	6	15,0	15,0	20,0
	SS	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	17	42,5	42,5	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

C10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	2	5,0	5,0	7,5
	S	16	40,0	40,0	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Motivasi (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	17	42,5	42,5	45,0
	SS	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	KS	1	2,5	2,5	5,0
	S	26	65,0	65,0	70,0
	SS	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	16	40,0	40,0	45,0
	SS	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	19	47,5	47,5	50,0
	SS	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,0	5,0	5,0
	S	19	47,5	47,5	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	67,5	67,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	62,5	62,5	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	20	50,0	50,0	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	65,0	65,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2,5	2,5	2,5
	S	17	42,5	42,5	45,0
	SS	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7,5	7,5	7,5
	S	23	57,5	57,5	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,0	5,0	5,0
	KS	5	12,5	12,5	17,5
	S	24	60,0	60,0	77,5
	SS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,23	,620	40
A2	4,10	,672	40
A3	4,15	,483	40
A4	4,33	,656	40
A5	4,33	,616	40
A6	3,88	,791	40
A7	3,85	,802	40
A8	3,93	,797	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	28,55	7,587	,557	,644
A2	28,67	8,379	,468	,703
A3	28,63	8,907	,453	,702
A4	28,45	7,638	,497	,655
A5	28,45	8,100	,397	,677
A6	28,90	7,426	,423	,671
A7	28,92	7,661	,553	,689
A8	28,85	7,310	,447	,665

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	48,122	39	1,234	4,130	,000
Within People	10,522	7	1,503		
Between Items	99,353	273	,364		
Residual	109,875	280	,392		
Total	157,997	319	,495		

Grand Mean = 4,10

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,45	,504	40
B2	4,20	,608	40
B3	4,43	,501	40
B4	4,60	,496	40
B5	4,18	,594	40
B6	4,23	,480	40
B7	4,28	,784	40
B8	4,55	,677	40
B9	4,00	,599	40
B10	3,85	,802	40
B11	3,93	,797	40
B12	4,15	,662	40
B13	4,30	,608	40
B14	3,93	,730	40
B15	4,20	,648	40
B16	3,70	,791	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	62,50	20,615	,867	,731
B2	62,75	20,705	,893	,739
B3	62,52	18,666	,380	,695
B4	62,35	19,105	,679	,704
B5	62,77	20,692	,489	,738
B6	62,72	19,128	,487	,703
B7	62,67	19,456	,471	,731
B8	62,40	19,374	,522	,721
B9	62,95	20,049	,429	,727
B10	63,10	15,682	,667	,651
B11	63,02	15,717	,666	,651
B12	62,80	17,600	,454	,684
B13	62,65	18,182	,688	,692
B14	63,02	16,589	,579	,667
B15	62,75	16,910	,606	,667
B16	63,25	16,192	,588	,663

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	50,119	39	1,285	7,069	,000
Within People	38,994	15	2,600		
Between Items	215,131	585	,368		
Residual	254,125	600	,424		
Total	304,244	639	,476		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 10 Validitas dan ReliabilityGaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,65	,483	40
C2	4,50	,599	40
C3	4,70	,464	40
C4	4,60	,672	40
C5	4,23	1,097	40
C6	4,33	,997	40
C7	4,75	,494	40
C8	4,73	,640	40
C9	4,48	,599	40
C10	4,43	,712	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	40,73	20,512	,613	,865
C2	40,88	17,856	,684	,834
C3	40,68	18,994	,610	,843
C4	40,78	17,153	,732	,828
C5	41,15	13,823	,815	,818
C6	41,05	14,664	,788	,820
C7	40,63	19,471	,450	,852
C8	40,65	19,823	,653	,866
C9	40,90	18,195	,612	,839
C10	40,95	17,895	,544	,844

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	84,538	39	2,168		
Within People					
Between Items	11,362	9	1,262	4,046	,000
Residual	109,538	351	,312		
Total	120,900	360	,336		
Total	205,438	399	,515		

Grand Mean = 4,54

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Motivasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,53	,554	40
D2	4,23	,620	40
D3	4,50	,599	40
D4	4,48	,554	40
D5	4,43	,594	40
D6	4,33	,474	40
D7	4,38	,490	40
D8	4,35	,622	40
D9	4,35	,483	40
D10	4,53	,554	40
D11	4,28	,599	40
D12	4,00	,751	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	47,83	9,584	,534	,673
D2	48,13	9,189	,599	,664
D3	47,85	8,849	,417	,644
D4	47,88	9,087	,590	,650
D5	47,93	8,584	,505	,629
D6	48,03	8,897	,556	,630
D7	47,98	9,461	,629	,660
D8	48,00	9,128	,614	,662
D9	48,00	9,231	,419	,648
D10	47,83	8,866	,461	,639
D11	48,08	10,174	,743	,703
D12	48,35	9,926	,743	,716

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	34,758	39	,891	3,166	,000
Within People					
Between Items	9,925	11	,902		
Residual	122,242	429	,285		
Total	132,167	440	,300		
Total	166,925	479	,348		

Grand Mean = 4,36

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,413	,364	,31325

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan (X2), DisiplinKerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,726	3	5,909	89,198	,000 ^b
	Residual	2,385	36	,066		
	Total	20,111	39			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,499	,277		1,802	,080
	Disiplin Kerja (X1)	,223	,065	,242	3,430	,002
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,334	,079	,380	4,229	,000
	Motivasi (X3)	,391	,063	,404	6,237	,000

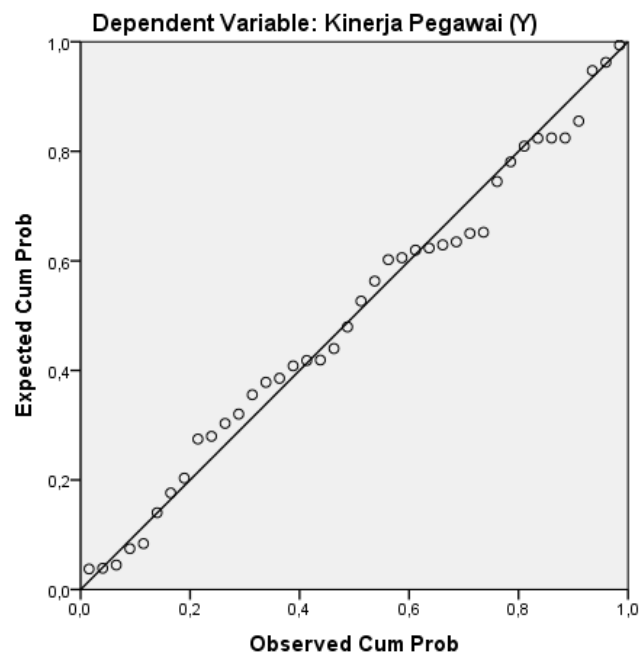
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DisiplinKerja (X1)	,911	1,098
	Gaya kepemimpinan (X2)	,914	1,094
	Motivasi (X3)	,961	1,041

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

