

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) PUSMAPRO UMPK 3 PALEMBANG

Tri Fatri Fatmawati

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusmapro UMPK 3 Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian pada uji T pada variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t_{hitung} (6,178) > t_{tabel} (2,010), signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t_{hitung} (4,804) > t_{tabel} (2,010) dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai F_{hitung} (26,052) > F_{tabel} (3,187), dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi & Kinerja

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset yang perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan

listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang - undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat

banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini. Begitu pula dengan PT. PLN (Persero) Palembang merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero) Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Melayani jasa jaringan listrik di area kota Palembang. Berikut ini data pelanggan PLN yang berada di kota Palembang :

Tabel 1
Data Pelanggan PLN Wilayah
Kota Palembang Tahun 2009 - 2021

NO.	Tahun	Jumlah Pelanggan
1	2009	226 532
2	2010	234 715
3	2011	347 535
4	2012	374 996
5	2013	406 251
6	2014	437 904
7	2015	469 911
8	2016	501 019
9	2017	536 237
10	2018	570 854
11	2019	607 295
12	2020	703.536

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Palembang (2021)

Melihat tabel 1 diatas, bahwa pelanggan listrik di kota Palembang dari tahun 2009 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan yang signifikan, hal hal akibat pertumbuhan penduduk dan perkembangan kota Palembang yang sangat pesat sehingga penggunaan akan listrik juga meningkat baik untuk kebutuhan rumah tangga maupun dunia usaha.

Faktor yang menyebabkan menurun kinerja karyawan adalah salah satunya yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan. Menyikapi hal ini maka seorang pemimpin dalam organisasi merupakan hal yang paling penting dalam menentukan pelaksanaan suatu kondisi organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016:109). Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin atau manajer tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan, perilaku, dan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menerima dengan baik keputusan pimpinan pada akhirnya akan menciptakan efisiensi dan efektivitas ke seluruh organisasi. Untuk dapat mengetahui letak permasalahan dari kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Manajemen Kontruksi 3 (UPMK 3) Palembang sebagai berikut :

Tabel 2
Permasalahan Kepemimpinan Yang Terjadi
PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang

No	Permasalahan	Keadaan Yang Terjadi Di Lapangan
1.	Komunikasi	Kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Dikarenakan pimpinan yang jarang melakukan pemantauan langsung kepada karyawan
2	Perhatian	Peran pimpinan dalam memberikan perhatian kepada karyawan kurang maksimal. Sehingga karyawan merasa tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan

3	Pendelegasian Tugas	pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan tidak begitu baik.
4	Evaluasi	Evaluasi kinerja karyawan tidak secara langsung. Dikarenakan pimpinan yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik menurut Wirawan (2016:46). Sedangkan, Kadarisman (2015:56) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri

seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berikut ini data kehadiran karyawan PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang sebagai berikut :

Tabel 3
Tingkat Absensi karyawan PT. PLN (Persero)
UPMK 3 Palembang Tahun 2020 – 2021

Bulan	JumlahHari Kerja		Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi		Tingkat %		Komparasi perbulan
	2019	2020		2019	2020	2019	2020	
Januari	22	22	52	20	25	1,75	2,19	0,44
Februari	19	19	52	29	32	2,94	3,24	0,30
Maret	20	21	52	30	34	2,88	3,11	0,23
April	21	21	52	18	23	1,65	2,11	0,46
Mei	20	19	52	24	31	2,31	3,14	0,83
Juni	13	22	52	15	28	2,22	2,45	0,23
Juli	22	22	52	24	30	2,10	2,62	0,52
Agustus	21	18	52	31	34	2,84	3,63	0,79
September	20	22	52	24	30	2,31	2,62	0,31
Oktober	23	21	52	20	24	1,67	2,20	0,53
November	21	22	52	22	29	2,01	2,53	0,52
Desember	19	21	52	23	30	2,33	2,75	0,42
Rata-rata				25,17	29,17	2,25	2,71	0,47

Sumber : PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa persentase tingkat ketidakhadiran pegawai PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang mengalami kenaikan dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 0,46%. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang selalu meningkat mengindikasikan bahwa pegawai tidak disiplin dan dapat menurunkan kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, disiplin kerja. Berikut ini hasil pra survey kuisisioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan menjadi menurun di PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang dari 25 responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menjadi Menurun di PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Lingkungan Kerja	1	25	4
Kepemimpinan	7	25	28
Budaya Organisasi	2	25	8
Motivasi	6	25	24
Kepuasan Kerja	3	25	12
Kompetensi	2	25	8
Disiplin Kerja	4	25	16
Jumlah	25	25	100%

Sumber: : Hasil olah data kuisisioner pra penelitian (2021)

Dari data Tabel 4 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel kinerja karyawan menjadi menurun pada PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang adalah variabel kepemimpinan sebanyak 7 dari 25 responden atau 28% dan variabel motivasi sebanyak 6 dari 25 responden atau 24%. Maka dalam penelitian ini variable

kepemimpinan dan motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2019 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang

No	PERILAKU KERJA	2020			2021		
		Bobot	Nilai Capation	Skor	Bobot	Nilai Capation	Skor
1	Kedisiplinan	10	75	7,5	10	75	7,5
2	Tanggung jawab	10	70	7	10	65	6,5
3	Kerjasama	10	75	7,5	10	75	7,5
4	Kepemimpinan	10	80	8	10	7	7
HASIL KERJA							
1	Kualitas Kerja	20	80	16	20	7,5	15
2	Kuantitas Kerja	20	80	16	20	7,5	15
3	Keterampilan	20	85	17	20	8,5	17
JUMLAH		100		79	100		75,5

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang (2021)

Dari tabel 5 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2021 disemua aspek dari 79 % sampai 75%.

Adapun standar kinerja yang ditentukan oleh PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang terhadap karyawan pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan PT.PLN (Persero) Palembang

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang kurang sesuai dengan Peraturan PT.PLN (Persero) Palembang. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu dari Ferdian Kuncoro (2016) yaitu berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Tunas Jaya Purwokerto. Bahwa hasil penelitian menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui

lebih lanjut bagaimana kepemimpinan yang dijalankan dan motivasi apa saja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan dalam bekerja. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPMK 3 Palembang”**.

TINJAUAN PUSTAKA Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon,2016:46). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2015:108).

Sedangkan Robbins (2015:102) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kartono (2015:95) mendefinikan kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta organisasi melingkupi konsep-konsep pemikiran perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya.

Dari defenisi-defenisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Keith Davis dalam Thoha (2015:94) merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap

keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

- a. Kecerdasan (*Intelligence*). Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun, pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak kecerdasan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial (*social maturity and breadth*). Para pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal-hal yang bertalian dengan masyarakat dan dengan kematangan tersebut diharapkan mengendalikan keadaan, kerjasama sosial, serta mempunyai keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri. Pemimpin cenderung lebih matang dan mempunyai emosi stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial serta mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi (*inner motivation and achievement desires*). Seorang pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi dan berusaha mendapatkan penghargaan intrinsik dibanding ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan (*human relation attitudes*). Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Wahjosumidjo (2017:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi;
2. Memberi sugesti
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung tercapainya tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Sebagai katalisator
Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
5. Menciptakan rasa aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin

mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
7. Sumber inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
8. Bersikap menghargai
Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong manusia untuk melakukan suatu kegiatan dalam usaha memenuhi kebutuhannya, Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Lebih lanjut W.A. Gerungan menyatakan “motif adalah pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan is berbuat suatu tindakan (W.A. Gerung, 2014:142)

Sedangkan W.S Winkel yang dikutip Hamzah B. Uno (2014:3) mengatakan bahwa “Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu. . Sedangkan menurut malayu S.P Hasibuan (2016:144) “Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Selain itu Ishak Arep juga mengatakan “Motivasi diartikan sebagai suatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja” (2016 :13). Menurut (Maslow dalam Hasibuan 2016:153) indikator motivasi kerja dapat diukur melalui:

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.
2. Kebutuhan rasa aman.
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain

agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya.

4. **Kebutuhan akan harga diri**
kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi
5. **Aktualisasi diri**
Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, (Rivai, 2016:548).

Menurut Hadari Nawawi (2015:234) kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non-fisik/non material dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:62) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi atau organisasi khusus tujuan sasaran yang dapat diukur. Menurut Amstrong yang dikutip Surya Dharma

(2015:20) perkembangan kinerja dipercepat oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Munculnya manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan yang strategis dan terpadu terhadap pengelolaan dan perkembangan SDM yang bertanggung jawab atas manajemen lini.
2. Perlunya menemukan suatu pendekatan yang strategis namun fleksibel dalam mengelola suatu organisasi perusahaan.
3. Kesadaran atas kenyataan bahwa kinerja hanya dapat diukur dan dinilai atas dasar suatu model *input-proses-output-outcome*, dan terlalu konsentrasi terhadap salah satu dari aspek kinerja tersebut mengurangi efek dari keseluruhan sistemnya.
4. Perhatian yang diberikan kepada konsep perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, dan organisasi pembelaj'aranlearning *organization* (*learning organization*).
5. Kesadaran bahwa proses mengelola kinerja adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh para manajer lini disepanjang tahun, bukannya suatu peristiwa tahunan yang diatur oleh departemen personalia.
6. Meningkatnya kesadaran tentang pentingnya budaya organisasi (*corporate cultur*) kebutuhan untuk memberikan daya dorong yang membantu mengubah budaya dan proses di bawah suatu nilai-nilai dasar (*core-values*)
7. Meningkatnya penekanan terhadap komitmen dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu.
8. Pengembangan konsep kompetensi dan teknik untuk menganalisis kompetensi, serta menggunakan analisis tersebut sebagai dasar penentuan dan pengukuran standar kinerja dalam perilaku.

9. Kesadaran bahwa mengelola kinerja adalah urusan dari setiap orang di dalam organisasi, bukan para manajer.
10. Ketidakpuasan terhadap hasil yang diperoleh dari cara pembayaran gaji/upah berdasarkan kinerja dan berkembangnya keyakinan bahwa akar permasalahannya seringkali disebabkan oleh tidak adanya proses yang memadai untuk mengukur kinerja.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama
Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah

dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

Menurut Wirawan (2016:80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu :

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas, hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 1. Kepemimpinan
 2. Kejujuran
 3. Kreativitas

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu PT. PLN (Persero) UMPK 3 Palembang yang berada di jalan Demang Lebar Daun Palembang

Desain Penelitian

Adapun penelitian ini adalah penelitian Asosiatif penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X_1), variabel motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. PLN (Persero) UMPK 3 yang berjumlah 52 orang.

b. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus atau jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:155), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan kuesioner adalah *Correlasion Product Moment* dari Karl Pearson (validitas isi/content validity) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r tabel dengan r hitung. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan itu valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang

berbeda. Ghozali dalam Situmorang (2015:112) menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan:

1. Cronbach Alpha $> 0,6$, maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
2. Cronbach Alpha $< 0,6$, maka instrument pengamatan tidak reliabel

Analisis Deskriptif

Metode penganalisisan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya berdasarkan variabel dan jenis responden, selanjutnya menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran sebenarnya mengenai kondisi yang akan diteliti.

Analisis Deskriptif Statistik

Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = Standart Error

Uji Signifikansi

- Uji t

Uji-t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24,0 for Windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k)$).

- Uji f

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24.0 for Windows*. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F Tabel dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-2)$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validasi Data

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 24,0 (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner, maka hasilnya terlihat dalam tabel berikut, untuk variabel kepemimpinan (X_1), hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (16 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.645	Valid
Butir 2	0.797	Valid
Butir 3	0.867	Valid
Butir 4	0.873	Valid
Butir 5	0.645	Valid
Butir 6	0.797	Valid
Butir 7	0.884	Valid
Butir 8	0.646	Valid
Butir 9	0.645	Valid
Butir 10	0.797	Valid
Butir 11	0.873	Valid
Butir 12	0.624	Valid
Butir 13	0.858	Valid
Butir 14	0.657	Valid
Butir 15	0.791	Valid
Butir 16	0.879	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Untuk variabel motivasi (X_2), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (10 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel motivasi (X_2) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Motivasi

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.674	Valid
Butir 2	0.556	Valid
Butir 3	0.833	Valid
Butir 4	0.746	Valid
Butir 5	0.557	Valid
Butir 6	0.513	Valid
Butir 7	0.833	Valid
Butir 8	0.517	Valid
Butir 9	0.794	Valid
Butir 10	0.820	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Untuk variabel kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item (10 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) ternyata semua item pertanyaan dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.408	Valid
Butir 2	0.779	Valid
Butir 3	0.843	Valid

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Gaya Kepemimpinan	0,963	Reliabel
Motivasi	0,916	Reliabel
Kinerja	0,915	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Butir 4	0.780	Valid
Butir 5	0.414	Valid
Butir 6	0.848	Valid
Butir 7	0.833	Valid
Butir 8	0.495	Valid
Butir 9	0.831	Valid
Butir 10	0.860	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:110). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Analisis Deskriptif Statistik

Koefisien Diterminasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin

besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan variabel yang diteliti amat terbatas.

Tabel 11
Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.911	1.81093
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

- a. R menunjukkan korelasi sederhana (korelation pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka r didapat 0,956 artinya korelasi antar variabel kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja sebesar 0,956. hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1.
- b. R Square (r^2) atau kuadrat dari r, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai r^2 sebesar 0,914 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 91,4%, sedangkan sisanya 8,6% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel variabel gaya kepemimpinan dan motivasi untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.832	1.783		9.466	.000
	X1	.718	.068	.669	6.178	.000
	X2	.621	.115	.304	4.804	.002
a. Dependent Variable: Y						

Tabel 4.46 menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 9,832 + 0,718 X_1 + 0,621 X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini

sebesar 9,832 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti jika ada penambahan variabel kepemimpinan dan motivasi maka jumlah kinerja sebesar 9,832

- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,718 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,718
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,621 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 motivasi, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,621

Uji Signifikansi

- a. Uji t (secara individu/parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 13
Koefesien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.832	1.783		9.466	.000
	X1	.718	.068	.669	6.178	.000
	X2	.621	.115	.304	4.804	.000

a. Dependent Variable: Y

- a. Pengujian variabel kepemimpinan (b_1) dengan hipotesis :
 H_0 = koefisien regresi (kepemimpinan) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (kepemimpinan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 6,178 Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat

kebebasan. $df = n-k-1$ atau $52-2-1 = 49$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,010

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima. Karena $t_{\text{hitung}} (6,178) > t_{\text{tabel}} (2,010)$, H_0 ditolak, H_1 maka diterima artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengujian variabel motivasi (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (motivasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,804. Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat

kebebasan. $df = n-k-1$ atau $52-2-1 = 49$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,010

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima. Karena $t_{\text{hitung}} (4,804) > t_{\text{tabel}} (2,010)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Uji F (bersama-sama/simultan)

Uji- f atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 14

Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1708.748	2	854.374	26.052	.000 ^b
	Residual	160.694	49	3.279		
	Total	1869.442	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2)

yaitu berupa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output f_{hitung} diperoleh sebesar 26,052. Untuk mencari f_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $52-2-1 = 49$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,187. Karena $f_{\text{hitung}} (26,052) > f_{\text{tabel}} (3,187)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya bahwa secara bersama

kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi data penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai-nilai dan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar (t hitung) 6,178 sedangkan nilai tabel 2,010 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar (t hitung) 4,804, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,010 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi f_{hitung} (26,052)

> f_{tabel} (3,187). Dengan demikian, hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusmapro UMPK 3 Palembang dapat diterima.

Saran-Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian diatas, maka terdapat beberapa saran tentang sebaiknya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UMPK sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan kembali kepemimpinan untuk lebih meningkatkan pentingnya pemberian motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dan memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi bekerja.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan hendaknya lebih dekat dengan karyawan dalam usaha menjalin hubungan kekeluargaan.
4. Pimpinan hendaknya bersikap adil terhadap kepada seluruh karyawan, dalam usaha menjaga keharmonisan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara , MSDM Perusahaan Cetakan Keenam, Remaja Rosyada Karya, Bandung, 2015

Ardana Mujiati, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Graha Ilmu, Yogyakarta. 2016

- Griffin, Ricky W., Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 1. Erlangga, Jakarta, 2015
- Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2), BPFE. Yogyakarta, 2015
- Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2015
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang, 2012
- James LGibson. *Organisai (Jilid 10)* . Binarupa Aksara.Jakarta, 2014
- Kadarisman, Manajemen Kompensasi, Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Moh Assad, Pengembangan Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Miftah Thoha, Kepemimpinan dalam Manajemen, Cetakan Kesepuluh, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015
- P. Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta, 2015
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta, 2014
- Surya Dharma, Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Books, Yogyakarta, 2015
- Samsudin Sadili, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Jakarta, 2016
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D, Cetakan ke 20 Alfabeta, Bandung, 2014
- Stephen P, Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 2015
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 2015*
- Tampubolon, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta., 2016
- Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2015
- Winardi, Kepemimpinan Dalam Mnajemen, Edisi Baru, Cetakan ke 5, Rineka Cipta, Jakarta, 201
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta, 2012
- Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta, 2016